

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

ESCUELA DE POST GRADO FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNIDAD DE POST GRADO



FUENTES DE PRESION LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE UNIVERSIDADES ESTATALES Y UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA

Tesis presentada por el Magíster

DAVID MARCIAL ALVAREZ FLORES

Para optar el Grado Académico de Doctor

LIMA - PERU

2007

DEDICATORIA

A Maria Teresa y Desireé, mi esposa e hija,
por su amor y paciencia

A mis padres y hermanos por su amor y
constante apoyo

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor, Dr. Luis Vicuña Peri por sus aportes metodológicos y constante apoyo para desarrollar el presente estudio.

Al Mg. Miguel Ecurra Mayaute, por su importante apoyo en el análisis estadístico y valioso tiempo brindado.

A los señores informantes y miembros del jurado, doctores:

Jaime Aliaga Tovar

Carlos Arenas Iparraguirre

Lupe García Ampudia

Anibal Meza Borja

por sus sugerencias a la presente tesis.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1	Formulación del problema	21
1.2	Delimitación de los objetivos	40
1.2.1	Objetivos generales	40
1.2.2	Objetivos específicos	40
1.3	Justificación e importancia	41

CAPITULO II MARCO TEORICO DEL ESTUDIO

2.1	Estudios previos	44
2.1.1	Satisfacción laboral	44
2.1.2	Fuentes de presión laboral	49
2.2	Fundamentos teóricos	53
2.2.1	Satisfacción laboral	53
2.2.2	Factores del puesto relevantes	72
2.2.3	Satisfacción laboral y conducta	77
2.2.4	Medición de la satisfacción laboral	80
2.3	Fuentes de presión laboral	81
2.3.1	Perspectivas de estudio	81
2.3.2	Fuentes de presión laboral	86
2.3.3	Medición del estrés	109
2.4	Definición de conceptos	111
2.4.1	Satisfacción laboral	111
2.4.2	Presión laboral	117
2.5	Hipótesis de trabajo	119
2.6	Identificación de variables	120

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1	Método y diseño	121
3.2	Población y muestra	122
3.3	Descripción de instrumentos	130
3.3.1	Cuestionario de Datos Personales	130

3.3.2	Cuestionario de Satisfacción Laboral	130
3.3.3	Cuestionario de Fuentes de Presión	138
3.4	Baremos	145
3.5	Técnica de recolección de datos	145
3.6	Técnica de análisis de datos	146
CAPITULO IV	RESULTADOS	
4.1	Análisis exploratorio	149
4.2	Contrastación de hipótesis	152
4.2.1	Contrastación de la hipótesis 1	152
4.2.2	Contrastación de la hipótesis 2	153
4.2.3	Contrastación de la hipótesis 3	154
4.2.4	Contrastación de la hipótesis 4	155
4.3	Análisis complementario	161
4.3.1	Factores de SL y Presión Laboral	161
4.3.2	Diferencia de los factores de la SL	167
4.3.3	Docencia en pre y post grado	168
4.3.4	Condición nombrado y contratado	171
4.3.5	Tiempo completo y tiempo parcial	173
4.3.6	Categoría principal, asociado y auxiliar	177
4.3.7	Docencia en una o varias universidades	179
4.3.8	Formación en universidad	182
4.3.9	Estado civil	185
4.3.10	Género	187
4.3.11	Lugar de nacimiento	189
4.3.12	Correlación SL y tiempo de servicios	192
4.3.13	Identificación de perfiles entre los	194
CAPITULO V	DISCUSION	210
	CONCLUSIONES	230
	RECOMENDACIONES	237
	REFERENCIAS	240
	ANEXOS	252

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Población de docentes de LM según tipo de gestión	122
Tabla 2:	Personal Docentes de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, 2002	122
Tabla 3:	Personal Docentes de las Universidades Privadas del Departamento de Lima, 2002	123
Tabla 4:	Facultades seleccionadas entre las universidades estatales	125
Tabla 5:	Facultades seleccionadas entre las universidades	126
Tabla 6:	Población y muestra de los docentes	126
Tabla 7:	Determinación final de la muestra por Universidades	127
Tabla 8:	Composición de la muestra según variables sociodemográficas	128
Tabla 9:	Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los factores Intrínseco y Extrínseco de Satisfacción Laboral	150
Tabla 10:	Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los subfactores de la Escala de Satisfacción Laboral	151
Tabla 11:	Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral	151
Tabla 12:	Matriz de correlaciones entre las Escalas de satisfacción	153

laboral y Fuentes de presión laboral

Tabla 13:	Comparación de la Satisfacción Laboral según Tipo de Gestión	154
Tabla 14:	Prueba Z de diferencia de medias de la comparación de los factores de las Fuentes de Presión Laboral según Tipo de Gestión	155
Tabla 15:	Análisis del modelo de ecuaciones estructurales de la influencia de variables	157
Tabla 16:	Análisis de la influencia de la PL sobre la SL	159
Tabla 17:	Matriz de correlaciones de los factores de la escala de SL y FPL	162
Tabla 18:	Análisis de correlación canónica entre SL y FPL	166
Tabla 19:	Prueba Z de la diferencia de medias de la comparación de la Presión Laboral según Tipo de Gestión	167
Tabla 20:	Prueba Z de la diferencia de medias comparación de la Satisfacción Laboral según ejercicio de la docencia	169
Tabla 21:	Comparación de la Presión Laboral según ejercicio de la docencia	170
Tabla 22:	Prueba Z de diferencia de medias de la comparación de la Satisfacción Laboral según Condición	172
Tabla 23:	Comparación de la Presión Laboral según Condición	173
Tabla 24:	Comparación de la Satisfacción Laboral según dedicación	175
Tabla 25:	Varianza de la comparación de la Presión Laboral según	176

Dedicación

Tabla 26:	Análisis de la varianza de la comparación de la Satisfacción Laboral según Categoría	178
Tabla 27:	Análisis de la varianza de la comparación de la Presión Laboral según Categoría	179
Tabla 28:	Prueba Z de la diferencia de medias en el análisis comparativo de docentes según laboren en otra universidad	180
Tabla 29:	Prueba Z de diferencia de medias en el análisis comparativo de la presión laboral según laboren en otra universidad	181
Tabla 30:	Prueba Z de la diferencia de medias en la comparación de la satisfacción laboral según formación académica	183
Tabla 31:	Prueba Z de la diferencia de medias de la comparación de la presión laboral según la formación académica	184
Tabla 32:	Análisis comparativo de la presión laboral según estado civil	185
Tabla 33:	Análisis comparativo de la satisfacción laboral según estado civil	186
Tabla 34:	Prueba Z de diferencia de medias de la comparación de la Satisfacción laboral según sexo	187
Tabla 35:	Prueba Z de diferencia de medias en el análisis comparativo de la presión laboral según sexo	188
Tabla 36:	Prueba Z de diferencia de medias en la comparación de	190

la Satisfacción Laboral según Lugar de Nacimiento

Tabla 37:	Prueba Z de la diferencia de media de la comparación de la Presión Laboral según Lugar de Nacimiento	191
Tabla 38:	Matriz de correlaciones de la Satisfacción Laboral con los años de servicio en la docencia y el trabajo en la universidad	193
Tabla 39:	Matriz de correlaciones de la Presión Laboral con los años de servicio en la docencia y el trabajo en la universidad	194
Tabla 40:	Análisis descriptivos de los conglomerados de Presión Laboral	195
Tabla 41:	Análisis descriptivos de los conglomerados de SL	196
Tabla 42:	Resumen de los descriptivos de los conglomerados de satisfacción laboral y fuentes de presión laboral	197
Tabla 43:	Tabla de Contingencia del conglomerado presión laboral según el tipo de gestión de la universidad	198
Tabla 44:	Contingencia del conglomerado satisfacción laboral según el tipo de gestión de la universidad.	199
Tabla 45:	Contingencia del conglomerado de presión laboral con el conglomerado satisfacción laboral según el tipo de gestión estatal de la universidad.	200

Tabla 46:	Contingencia del conglomerado de presión laboral con el conglomerado satisfacción laboral según el tipo de gestión privada	201
Tabla 47	Promedios mayores y menores de la escala de Presión Laboral	202
Tabla 48	Promedios mayores y menores de la escala de Satisfacción Laboral	205
Tabla 49	Factores que muestran mayor incidencia en la Satisfacción Laboral	206
Tabla 50	Factores que muestran mayor incidencia en la Satisfacción Laboral	207
Tabla 51	Factores que muestran mayor incidencia en las Fuentes de Presión Laboral según tipo de gestión de la Universidad	207
Tabla 52	Factores que muestran mayor incidencia en la Satisfacción Laboral según tipo de gestión de la Universidad	209

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1:	Clasificación de las teorías de satisfacción laboral	56
Cuadro 2:	Teoría de eventos situacionales: Características y eventos	70
Cuadro 3:	Fuentes de presión laboral	87
Cuadro 4:	Fuentes de presión laboral (Travers & Cooper)	88
Cuadro 5	Cuadro resumen de pruebas más relevantes en la evaluación del estrés	110
Cuadro 6:	Dimensiones de la satisfacción laboral	117

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Modelo de los determinantes de la satisfacción	66
Figura 2:	Modelo del ciclo del estrés según McGrath	84
Figura 3:	Modelo de la universidad de Michigan sobre salud mental	85
Figura 4:	Proceso esquematizado de una operación mental	107
Figura 5:	Modelo de Ecuaciones estructurales de la influencia de la Presión Laboral sobre los factores de la Satisfacción Laboral	160

ANEXOS

ANEXO 1:	Validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral	253
ANEXO 2:	Análisis de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (1)	254
ANEXO 3:	Análisis de la fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (2)	255
ANEXO 4:	Encuesta a docentes	257
ANEXO 5:	Escala de satisfacción Laboral 03	258
ANEXO 6:	Inventario PLD	261
ANEXO 7:	Baremos	265
ANEXO 8:	Análisis de fiabilidad del subfactor Independencia de la Escala de Satisfacción Laboral	266
ANEXO 9:	Análisis de fiabilidad del subfactor Variedad de la Escala de Satisfacción Laboral	266
ANEXO 10:	Análisis de fiabilidad Libertad de cátedra	267
ANEXO 11:	Análisis de fiabilidad del subfactor Línea de Carrera de la Escala de Satisfacción Laboral	267
ANEXO 12:	Análisis de fiabilidad del subfactor Reconocimiento y Distinciones de la Escala de Satisfacción Laboral	268
ANEXO 13:	Análisis de fiabilidad del subfactor Compensación económica de la Escala de Satisfacción Laboral	268
ANEXO 14:	Análisis de fiabilidad del subfactor condiciones de	269

	trabajo de la Escala de Satisfacción Laboral	
ANEXO 15:	Análisis de fiabilidad del subfactor Seguridad en el puesto de la Escala de Satisfacción Laboral	269
ANEXO 16:	Análisis de fiabilidad del subfactor Estatus de la Escala de Satisfacción Laboral	270
ANEXO 17:	Análisis de fiabilidad del subfactor Calidad de las Relaciones Interpersonales de la Escala de Satisfacción Laboral	270
ANEXO 18:	Análisis de fiabilidad del subfactor Capacitación y Perfeccionamiento Docente de la Escala de Satisfacción Laboral	271
ANEXO 19:	Análisis de fiabilidad de la Escala Total de Satisfacción Laboral	272
ANEXO 20:	Análisis de fiabilidad de los subfactores de la Escala de Satisfacción Laboral - Puntajes extremos	273
ANEXO 21:	Confiabilidad generalizada de los factores y subfactores de la ESL	274
ANEXO 22:	Confiabilidad del factor y subfactores Intrínsecos de la ESL	274
ANEXO 23:	Confiabilidad del factor y subfactores Extrínsecos de la ESL	275
ANEXO 24:	Análisis de la Validez de Constructo de la Escala de Satisfacción Laboral a través del Análisis	275

Factorial Confirmatorio

ANEXO 25:	Análisis de fiabilidad del factor I - Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula - de la Escala de Presión Laboral.	276
ANEXO 26:	Análisis de fiabilidad del factor II (Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula) de la Escala de Presión Laboral.	277
ANEXO 27:	Análisis de fiabilidad del factor III (Presiones originadas por la organización administrativa) de la Escala de Presión Laboral.	278
ANEXO 28 :	Análisis de fiabilidad del factor IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente) de la Escala de Presión Laboral	278
ANEXO 29:	Análisis generalizado de fiabilidad de los factores de la Escala de Presión Laboral	279
ANEXO 30:	Análisis de la Validez de Constructo de la Escala de Presión Laboral a través del Análisis Factorial Confirmatorio	279
ANEXO 31:	Tabla de contingencia Nivel de Presió Laboral y Satisfacción Laboral	280
ANEXO 32:	Tabla de contingencia del nivel de satisfacción laboral por gestión de la universidad	280

RESUMEN

La investigación de tipo correlacional analizó la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Se utilizó un diseño de tipo transeccional correlacional y comparativo. La muestra conformada por 506 docentes, se obtuvo por un muestreo probabilístico polietápico por conglomerados. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de datos personales, Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. Los instrumentos presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna. La escala de satisfacción docente incluye los factores: Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. El cuestionario de presiones a las que se enfrenta el profesor mide cuatro factores: derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, originadas por la organización educativa y derivadas de la carrera docente.

Se concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de universidades

privadas de Lima Metropolitana. Asimismo, los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Se encuentra diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral entre los docentes en ejercicio en una o varias universidades y el tipo de centro de formación profesional. Se encuentra diferencias en las fuentes de presión laboral en la variable estado civil.

Palabras claves: Satisfacción laboral, fuentes de presión laboral, estrés, docencia universitaria

INTRODUCCION

El presente informe de investigación se encuentra organizado en cinco capítulos donde se presentan los aspectos teóricos y metodológicos relacionados con el problema de la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral a la que se enfrenta el docente universitario de Lima Metropolitana.

El primer capítulo aborda la situación problemática teniendo en cuenta la expansión cuantitativa de la matrícula universitaria, el financiamiento estatal universitario, el conocimiento de la universidad por la propia universidad, el Censo Nacional Universitario 1966, el cumplimiento de las misiones de la universidad y los estudios sobre la satisfacción laboral y las fuentes de presión a las que se ve sometido el docente universitario de Lima Metropolitana.

El segundo capítulo considera el marco teórico conceptual desarrollándose, de manera amplia, los constructos relacionados con la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral, las definiciones conceptuales, teorías, modelos y evidencias empíricas brindados por las investigaciones.

En el tercer capítulo se examina los aspectos metodológicos del estudio en donde se indica el método y diseño de la investigación, así como la descripción de la población y la muestra de participantes, los instrumentos utilizados y las técnicas de recolección de los datos. Se considera los aspectos de la construcción de los instrumentos, la validez y confiabilidad de los instrumentos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados teniendo en cuenta el análisis exploratorio de bondad de ajuste a la curva normal, la contrastación de las hipótesis y los análisis comparativos de las variables sociodemográficas, tales como la docencia en pregrado y postgrado, la condición, dedicación, categoría, ejercicio docente en una o varias universidades, su formación en una universidad estatal o privada, estado civil, género y lugar de nacimiento.

Finalmente, en el quinto capítulo se discuten los resultados obtenidos relacionándolos con resultados de otras realidades y hallazgos empíricos. Luego, se formulan las conclusiones y se plantean las recomendaciones. Se incluye la bibliografía y los anexos donde se presenta los análisis psicométricos de los instrumentos y los baremos correspondientes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Formulación del problema

Una de las tendencias actuales de la educación superior es la expansión cuantitativa. Varios factores incidieron en esta expansión: crecimiento demográfico, aumento de jóvenes que aspiran a ingresar a la educación superior, crecimiento económico relativo, conciencia de la relación entre desarrollo y educación superior, voluntad de cambio social, cultural y político para superar las condiciones no democráticas, conciencia de la necesidad de afirmar la identidad nacional y de contar con recursos humanos locales para recibir y aplicar el conocimiento y la tecnología.

Actualmente, se observa que la demanda social se está inclinando por la opción privada en la educación superior por tres razones. La primera, el descrédito de la universidad pública que desde los años ochenta se sumió en una extrema politización. Hecho que la llevó a un funcionamiento, fenómeno que levantó la alternativa privada para

sectores de altos y medios ingresos que prefirieron pagar su educación en instituciones que les ofrecieran orden y funcionamiento continuo. Una segunda razón es la crisis financiera que afectó al sector público en especial a las universidades públicas en el rubro de inversiones (infraestructura académica) y remuneraciones (docentes) afectando negativamente su calidad, perdiendo imagen frente a sectores sociales que antes, las tenía como alternativas. La tercera razón, la mayor dificultad de ingreso a la universidad pública por la rigidez en la provisión de vacantes.

Este aumento violento de masa universitaria presionó a la institución universitaria, relativamente homogénea hasta los 80, hacia una extrema heterogeneidad y, como ha ocurrido en la mayoría de los países del tercer mundo, resintió gravemente la calidad académica. Se produjo un fenómeno que se describe como aumento de la masa sin estructura.

Al incremento de matrícula en el período analizado se sumaron otros factores y procesos que hacen aún más compleja la situación universitaria. Entre los principales están: a) los dramáticos cambios en el mercado laboral, b) la aceleración del desarrollo científico y del cambio tecnológico, c) los nuevos paradigmas epistemológicos que abrieron la búsqueda del conocimiento en la inter y multidisciplinaridad, y d) la súbita aparición de nuevas técnicas de información, que, en conjunto, dieron lugar entre nosotros a lo que la UNESCO califica

eufemísticamente como “pronunciada diversidad dentro de los sistemas nacionales de educación superior”. (UNESCO, 1995)

De otro lado, las universidades latinoamericanas han atravesado por una serie de problemas desde sus inicios. Se ha identificado tres grandes problemas que, en la actualidad, requieren ser superados para responder a los desafíos que se plantean a las universidades de la región. En primer lugar está el tema del financiamiento estatal, el cual resulta insuficiente en casi todas las universidades públicas. La causa radica en que la mayor parte del presupuesto se dedica al pago de salarios del personal docente y administrativo. Un segundo problema se refiere a la gestión universitaria, las actuales formas de gobierno no son las más adecuadas para generar el denominado “liderazgo de cambio” dentro de las instituciones; la falta de liderazgo provoca formas de “gobierno débil”. Un tercer problema es la competencia global, la universidad latinoamericana debe enfrentar este desafío no sólo en el sentido interno, sino dentro de un mundo donde la competencia de formación también está globalizada (Brunner, 1993).

En el estudio de la educación universitaria en el Perú se encuentran dos paradojas. La primera: la universidad, centro del conocimiento y de la investigación, es ella misma una de las instituciones menos investigadas y peor conocida de la sociedad contemporánea. Una segunda paradoja: la universidad, cuna y fuente de la ciencia y de la tecnología, aplica muy poco del saber que produce para evaluar y transformar sus propias

actividades educativas. La razón: la docencia universitaria es una actividad muy conservadora, que reproduce sus ritos y algoritmos década tras década, resistiéndose al cambio a tal punto que se ha llegado a decir que “hacer cambios en las universidades es como remover cementerios” (Bello, 2000)

El estudio de la educación universitaria peruana presenta ciertas dificultades. El obstáculo inicial para analizarla es la falta de información confiable, especialmente la económica. Una de las razones es la reserva con que se tratan estos temas en las universidades privadas, indicio de la carencia de normas reguladoras de parte del estado. Asimismo, uno de los problemas que se aprecia es el crecimiento de la matrícula universitaria, en veinte años se cuadruplicó la matrícula (tasa promedio anual de 9%), situación que estaría llevando a nuevas condiciones en la educación universitaria en el Perú (.Sota, 2000)

Las cifras sobre la distribución profesor/alumno en el año 1983 en el Perú indican que se encontraban alrededor de 17.42, cifra que resulta elevada en relación a otros países como Argentina (10.35), Brasil (12.06) , Cuba (12.14) y México (10.81). Asimismo, la distribución porcentual del tiempo de los docentes según las funciones realizadas indican que en las universidades públicas en el año 1974, 6% se dedica a la preparación de clases, 44.5 % al dictado de clases, consejería 5.9%, prácticas profesionales 1.2%, investigación 12.0%, gobierno

11.1%, producción de bienes y servicios 2.1%, capacitación 2.7%, proyección social 2.9% y otros 11.32% (Grade, 1990).

El papel de las universidades cobra en la actualidad mayor trascendencia en razón que se percibe una creciente necesidad de entrenamiento hacia mayores y distintas habilidades en las economías más desarrolladas. Una primera dimensión se refiere a que en economías dirigidas por el conocimiento, los trabajadores requieren un mayor nivel de habilidades. Una segunda dimensión es la creciente importancia de la educación continua por la necesidad de actualización constante en conocimiento y habilidades; en este caso se espera que la futura población universitaria no esté constituida por egresados de secundaria, sino por una clientela muy diversa. Una tercera dimensión está constituida por el atractivo de los títulos universitarios con aplicación internacional (Salmi, 2000).

Nuestras universidades difieren grandemente en calidad académica, tamaño, perfil profesional e infraestructura, de tal manera que la categoría “educación superior peruana” sólo tiene sentido para referirse a una heterogeneidad extrema. En cuanto a la investigación, no existe información detallada y actualizada, pero podemos señalar que en el Science Citation Index aparece el Perú con 173 publicaciones registradas en 1977, en tanto que Colombia aparece con 545, Chile con 1,770 y España con 22,077 (Comisión Nacional por la Segunda Reforma Universitaria, 2000).

El I Censo Nacional Universitario 1996 se propuso como objetivo conocer la realidad universitaria, en aspectos organizacionales y de infraestructura física, académica, económica, administrativa y equipamiento científico tecnológico. Así como las características demográficas, socioeconómicas y académicas del personal docente, trabajadores no docentes y estudiantes. Algunos de sus resultados señalan que, en relación con los docentes, el tiempo promedio de servicios es 9.1 años; el número de horas promedio de dictado de clases asciende a 15.8 y el promedio de asignaturas a su cargo es 2.3.

En relación a la condición 35 % de los docentes es contratado. 53% de los docentes de Lima Metropolitana trabajan en actividades complementarias a la docencia. En cuanto al acceso a la información 19% tiene acceso a internet y 38% tiene acceso a computadora propia.

De otro lado, la percepción de desarrollo de los docentes es excelente en 20% y buena en 59%. Considerando la infraestructura física, 9% la percibe como excelente 49% como buena. En relación a la infraestructura académica, 5.5% la consideran excelente y 36.3% buena.

En este contexto las autoridades universitarias deben de ejecutar una serie de actividades para que las organizaciones bajo su responsabilidad cumplan cabalmente con sus misiones.

Tradicionalmente se considera que la universidad tiene entre sus misiones la formación cultural, la formación de profesionales, la investigación científica y una misión social: ponerse al servicio del país. El cabal cumplimiento de estas misiones implica para las universidades poder contar, entre otros aspectos, de recursos humanos altamente calificados, la infraestructura y equipamiento adecuados, así como tecnología de punta.

Frecuentemente, en mayor o menor medida, las universidades han tratado de cumplir estas misiones con sus recursos disponibles. En relación a los recursos humanos, las universidades se han preocupado de dotar a sus profesores, dentro de sus posibilidades, de la capacitación necesaria que les permita enfrentar los retos de la cambiante sociedad. A pesar de la preocupación de las autoridades universitarias de brindar las condiciones necesarias a sus docentes para cumplir con su misión, se ha descuidado algunos aspectos que conllevan a que su producción académica e intelectual no responda a las expectativas sociales puestas en ellos.

Otra actividad es proveer los recursos materiales y de infraestructura necesarios que hagan atractiva la docencia universitaria. Es necesario proveer una adecuada remuneración, estabilidad en la cátedra, facilidades para asistir a reuniones especializadas, perfeccionamiento docente y adecuadas condiciones de trabajo, entre otros.

Las condiciones de trabajo del docente universitario varían de una institución a otra en función a la filosofía de la propia universidad, disponibilidad presupuestal, legislación vigente, condiciones políticas del país, entre otros factores. Del mismo modo, los profesores se enfrentan a un conjunto de factores que encuentra en el desempeño de su labor, tales como la interacción docente-alumno, estilos de administración de la universidad, número de alumnos por sección, relación horas lectivas – no lectivas, metodología, evaluación del profesor a cargo de los alumnos y estamentos administrativos, para citar algunos. Precisando aún más los elementos que constituyen las condiciones de trabajo, podemos incluir otras tales como la creatividad, responsabilidad, independencia, variedad, utilización al máximo de su preparación académica o experiencia profesional, el sentimiento de realización, las buenas relaciones interpersonales o el reconocimiento que logre por sus actividades docentes. Los responsables de la administración de las universidades deben procurar mantener estas condiciones de tal forma que constituyan un factor de atracción de los docentes. Estas condiciones, en la medida que se proporcionen pueden proveer algún grado de satisfacción con la labor docente que desempeña.

En la actualidad, no se cuenta con estudios realizados en nuestro país que permitan visualizar la forma en que estas condiciones de trabajo estén siendo aplicadas por las universidades o en qué medida los docentes se encuentran de alguna manera satisfechos con las mismas.

Los estudios sobre el docente universitario peruano son escasos; la mayoría de los trabajos realizados con esta importante población se han orientado a una recopilación de datos, como insumo para posteriores análisis (Grade, 1990). Uno de los más recientes es el Censo Nacional Universitario realizado por el Instituto Nacional de Informática y Estadística (1997), referido anteriormente.

El Grupo de Análisis para el Desarrollo (1990) al tratar la educación superior en el país señala que las dificultades de comprensión de este fenómeno radican en la dispersión de los pocos datos estadísticos existentes y los muy pocos esfuerzos de recolección sistemática y la compatibilización de la información. Presenta un conjunto de cifras estadísticas referidas a la demanda y oferta de la educación, a la situación del cuerpo docente, al financiamiento y eficiencia del sistema de la educación superior y, finalmente, al desarrollo de la investigación científica y tecnológica.

Por otra parte, escasos estudios se han preocupado por conocer el estado afectivo del docente universitario por la labor que realiza. Uno de ellos se propuso conocer el nivel de preparación y calidad académica de los docentes, la situación socioeconómica de los profesores universitarios, las condiciones de trabajo en las que los docentes desenvuelven su labor académica y la consistencia vocacional de los docentes. Algunos resultados de este trabajo, por ejemplo, señalan que

80 % de los docentes ingresaron a la docencia motivados por la enseñanza y 91 % opinó que la enseñanza e investigación era lo que más le atraía del trabajo universitario. Al tratar el aspecto afectivo del docente frente al trabajo universitario, encuentra que entre 61 y 92 % se siente realizado, entre 4 y 16% se siente frustrado y entre 4 y 24 % muestran un sentimiento de insatisfacción. Entre los motivos que los llevarían a abandonar la carrera docente, 36 % señala que lo haría por los bajos sueldos y 10 % por la carencia de comodidades, pero 48 % no la dejaría de ninguna manera. En cuanto a su labor de investigación, 54 % no cuenta con el apoyo secretarial y en cuanto a su labor académica 55 % consideran que el número de alumnos es superior a 41 alumnos. También encontró una relación inversa entre el número de horas de clases dictadas y la dedicación a la investigación (Dejo, 1988).

Otro estudio indaga relación entre la motivación y clima laboral de trabajadores de instituciones universitarias. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de los trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio (Palma, 2000).

El rol del docente universitario tiene poco reconocimiento a nivel de la opinión pública de Lima Metropolitana, Así, el 2.2% de encuestados considera que los profesores son el aspecto más importante en una

universidad por debajo de otros factores (nivel académico 24.7%, acceso a becas 19.2%, y la investigación 17.9%). De otro lado, 6.5% considera que el docente es el principal problema de la universidad, debajo de otros problemas (exceso de universidades 15.9%, pensiones 15.4%, infraestructura 12.6%, tecnología 12.6% y plan de estudios 12.3%). El nivel de confianza de las universidades públicas llega a 74%, en tanto que el de las privadas llega a 79%. En cuanto a la calidad de las mismas, 43% sostiene que pública es muy buena/buena y las privadas llegan a 71% en esa misma categoría. (Universidad de Lima, 2004)

El desconocimiento de estos aspectos del docente universitario puede ocasionar que las políticas emanadas de las autoridades universitarias no estén logrando los efectos deseados para alcanzar la deseada calidad de la enseñanza, la integración e identificación del docente a la universidad y el logro de su bienestar. Es más, dichas políticas aplicadas sin un cabal conocimiento de la afectividad del docente hacia sus aspectos laborales puede originar el efecto contrario, es decir, crear malestar o insatisfacción, con sus conocidas consecuencias de ausentismo, deserción o baja calidad en su trabajo.

Se conoce que la satisfacción laboral es una consecuencia de la experiencia en el desempeño de una tarea, empleo o función. Asimismo, es una respuesta que experimenta el individuo, tanto hacia el trabajo,

como hacia cada uno de los aspectos específicos, facetas o aspectos que lo determinan.

Las fuentes o factores del trabajo relevantes que permite que el trabajador se sienta satisfecho laboralmente son la satisfacción con el trabajo mismo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, condiciones de trabajo, la supervisión, con los compañeros y con la compañía y la división (Herzberg, 1959; Dawis Lofquist y Weis, 1968; Locke, 1976)

Asimismo al relacionar la satisfacción laboral con la conducta organizacional, se debe considerar la productividad, el ausentismo y la rotación de personal. La revisión de investigaciones arroja poca evidencia sobre la existencia de una relación simple o apreciable entre la satisfacción de los trabajadores y su nivel de ejecución. Igualmente se ha reportado una correlación negativa significativa entre satisfacción y ausentismo. (Bayfield & Crockett, 1955). De otro lado, en la decisión de abandonar una organización no solo interviene el nivel de satisfacción de las expectativas y necesidades del trabajador sino las expectativas de un mejor puesto en la organización. (March & Simons, 1977).

No se conoce cómo estos aspectos, facetas o factores del ambiente educacional pueden estar incidiendo en la satisfacción laboral de los docentes, teniendo en cuenta su condición (nombrado o contratado), categoría (principal, asociado, auxiliar), dedicación (tiempo parcial o

completo), género (masculino o femenino), la facultad a la que se encuentra adscrito y el tipo de gestión (pública y privada). Igualmente, se desconoce cuáles son los factores que pueden estar contribuyendo a incrementar el estrés laboral en los docentes.

En el Perú no se han realizado otros estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios; sin embargo, se han realizado trabajos en otras poblaciones, (León, Loli & Montalvo, 1975, León, 1976, Álvarez, 1994 y Palma, 1999)

De otro lado, se encuentran investigaciones realizadas en otros países relacionadas con el tema, por la población seleccionada e instrumento de medición utilizados. Así consideramos la evaluación de un instrumento elaborado para medir la "Calidad de Vida Percibida" de profesores universitarios de Venezuela, el desarrolló una escala de actitudes para evaluar las actitudes de los profesores universitarios hacia la calidad de la enseñanza en la Universidad Nacional Autónoma de México y la relación entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo del personal docente y administrativo de un instituto universitario del Estado de Portuguesa, Venezuela. (Reimel, 1994; Polanco, 1994; Marchand & Pérez de Maldonado, 1995)

En relación al estrés laboral, podemos afirmar que entre los expertos no hay consenso en relación a la definición de estrés o de sus características esenciales. Las definiciones de estrés caen en su

mayoría en una de tres categorías: definiciones basadas en los estímulos o variable independiente, las fundamentadas en las respuestas o variable dependiente y las centradas en el concepto estímulo – respuesta o variable interviniente o enfoque interactivo.

El estrés considerado como variable independiente o estímulo: los investigadores se han centrado en el estrés como un fenómeno externo al sujeto y que da lugar a una respuesta sin tener en cuenta las percepciones o expectativas.

El estrés considerado como variable dependiente o respuesta: En este caso el interés de los investigadores se ha orientado al estrés como respuesta a los estímulos, como una situación o ambiente molesto, turnos laborales, entornos perjudiciales, etc.

El estrés como una variable interviniente o enfoque interactivo: subraya la importancia en que los individuos perciben las situaciones a las que se enfrentan y su modo de reaccionar ante ellas (Travers & Cooper, 1997; Ivancevich & Matteson, 1992).

El estudio del estrés ha cobrado en la actualidad gran interés, especialmente para la organización, la misma que para remediar esta dolencia debe tratar de identificar a los trabajadores con mayores posibilidades de sufrirla. Se señala que los diez puestos de trabajo cuyos ocupantes tienen una alta probabilidad de “quemarse” son: 1.

Controlador de tráfico aéreo; 2. Comprador de la industria de la confección; 3. Ejecutivo de seguros; 4. Abogado; 5. Enfermera y médico; 6. Psicólogo; 7. Asistente social; 8. Agente de bolsa; 9. Profesor y 10. Conductor de camiones. (Batten, 1985, citado por Byars & Rue, 1996)

Asimismo, frente al estrés laboral existen falsas creencias que obstaculizan su oportuno y adecuado tratamiento. Dichas creencias son:

Mito 1: La situación del “quemado” es sólo una nueva excusa de los perezosos para no trabajar. Si bien el nombre es nuevo, la conducta se conoce desde hace siglos. La historia está llena de ejemplos de artistas, escritores y científicos que dejaron de producir gradual o repentinamente.

Mito 2: Mientras las personas disfruten realmente su trabajo, pueden trabajar tanto y durante tanto tiempo como deseen y nunca se sentirán “quemadas”. A esta situación puede llevar cualquier trabajo cuya naturaleza cause una importante y continuada frustración, conflicto y presión.

Mito 3: Las persona saben cuando están “quemadas” y en tal caso lo único que necesitan es dejar el trabajo por unos días o semanas y después volver con nuevos bríos. Lamentablemente, la mayoría de trabajadores no advierte lo que está pasando hasta que la dolencia alcanza sus últimas fases.

Mito 4: Las personas fuertes física y psicológicamente no suelen padecer esta situación. Estas personas pueden trabajar realmente más que las menos fuertes, pero si carecen de la

preparación adecuada, un exceso de trabajo puede causarles daños graves.

Mito 5: La situación de “quemado” tiene siempre relación con el empleo.

Esta situación suele ser consecuencia de una combinación de trabajo, familia y factores sociales y personales. (Byars y Rue, 1996),

El interés por el estrés en el personal docente ha centrado en dos aspectos: las consecuencias de estar sometido a una fuente continua de estrés, angustia e insatisfacción, conocido como “desgaste profesional”, “burnout”, “quemazón laboral” o “desgaste laboral”. La otra faceta de interés ha sido conocer las fuentes de presión que afectan a esta importante población.

En cuanto al segundo interés, las fuentes de presión laboral, se reportan las siguientes fuentes:

1. Factores intrínsecos al trabajo, los mismos que incluyen:
Condiciones físicas del trabajo, exceso y defecto de trabajo, períodos muy largos de trabajo, insensibilidad administrativa y salarios inadecuados.
2. Función del docente, que incluye: Ambigüedad de roles, conflicto de roles, tipo de responsabilidad, rol sobrecargado, excesivo trabajo de oficina y preparación inadecuada.

3. Relaciones laborales, comprende: Relaciones con los colegas, relación con los alumnos y relaciones con la dirección.
4. Desarrollo de carrera, incluye la Falta de seguridad laboral y la incongruencia de estatus, exceso o defecto de promoción y frustración.
5. Estructura y clima organizacional, tiene en cuenta: Política y cultura organizacional, nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones y la evaluación del desempeño del cargo.
6. Aspectos individuales, incluye: Factores de personalidad, el efecto de cambios en la vida y factores demográficos. (Travers & Coopers, 1997).

En nuestro medio se reportan trabajos sobre estrés en docentes de Lima Metropolitana en niveles primario y secundario. En muestra de docentes de educación primaria de Lima Metropolitana se analizó la relación entre las fuentes de presión laboral y la personalidad tipo A, con el desgaste psíquico que produce la actividad educativa, la satisfacción laboral y el desempeño docente (Fernández, 2001). En otra muestra de profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana se analizó el síndrome del “Bournout” considerando las variables sexo, tipo de colegio y tiempo de servicio. (Delgado, Escurra & Atalaya, 2003).

A nivel de docentes universitarios, se estudio la posible presencia del síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial, en una muestra de 274 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de

diferentes áreas de especialidad; considerando como variables el área de especialidad, sexo, estado civil, práctica de deporte, problemas de salud y condición docente (Ponce, et al., 2005).

En otras realidades se encuentran investigaciones, tales como la de Guerrero (2003), quien contrasta las variables grados de burnout y modos de afrontamiento, empleando como instrumentos el Inventario de Maslach (Maslach & Jackson, 1986) y la Escala de evaluación de técnicas de afrontamiento (Carver, Scheier & Weintrub, 1989). Concluye que los docentes que sufren alto grado de agotamiento emocional emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas). Por el contrario, los docentes que presentan un alto grado de logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas). Otra investigación es la de Cifre & Llorens, quienes analizan las diferencias en demandas y en estrés laboral según la categoría asignada al cuerpo docente de la Universidad Jaume I de Castellón. Se concluye que los docentes de la categoría “Ayudante” es la que mayores riesgos psicosociales presenta.

Las universidades brindan una serie de condiciones – factores, facetas o situaciones – que permiten al profesor, por un lado, sentirse satisfecho o no, y, por otra parte, percibirlas como fuentes de presión laboral. El

conocimiento de esas situaciones es de vital importancia para las autoridades por las repercusiones que acarrearán para las mismas.

Estas condiciones pueden afectar a las relaciones académicas, administrativas y personales del docente y la organización. En el aspecto académico, puede redundar en la transmisión de conocimientos, metodología, evaluación, obsolescencia de conocimientos, falta de actualización académica, entre otros. Las consecuencias administrativas pueden reflejarse en ausentismo, tardanzas, faltas disciplinadas, deshonestidad, renuncia y despidos, entre otros. En el aspecto personal puede redundar en el deterioro de su autoestima, problemas emocionales, somáticos y burnout, entre otros.

Las razones antes expuestas nos conducen a expresar el problema de la presente investigación en los siguientes términos:

¿Qué relación existe entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral en los docentes universitarios de Lima Metropolitana?

1.2 Delimitación de objetivos

1.2.1 Objetivo general

Conocer la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana.

1.2.2 Objetivos específicos

- 1.2.2.1 Identificar las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales y de universidades privadas de Lima Metropolitana.
- 1.2.2.2 Conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana.
- 1.2.2.3 Identificar la relación entre la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.
- 1.2.2.4 Comparar las condiciones de presión laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana.
- 1.2.2.5 Identificar los componentes de las fuentes de presión laboral que tienen mayor incidencia sobre la satisfacción laboral en los docentes de universidades estatales y de universidades privadas de Lima Metropolitana.

1.3 Justificación e importancia

Una de las tendencias actuales que afronta la educación superior es la creciente expansión cuantitativa y, de otro lado, la orientación de la demanda social se viene inclinando hacia la opción privada.

Las universidades latinoamericanas, por su parte, vienen atravesado por tres problemas: el financiamiento estatal, la gestión universitaria y la complejidad global.

En nuestro país, la universidad es una de las organizaciones menos estudiadas y, por otra parte, la que aplica muy poco de su saber para evaluar y transformar sus propias actividades educativas. En este contexto, otra dificultad es la carencia de información confiable, especialmente económica, para analizar la educación universitaria.

El Censo Nacional Universitario 1996 se propuso como objetivo conocer la realidad universitaria en aspectos organizacionales, de infraestructura física, académica, económica – administrativa y equipamiento científico – tecnológico. La información recolectada no explora acerca de aspectos afectivos tales como las condiciones que el docente percibe como fuentes de presión laboral o las condiciones percibidas como fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral.

En este sentido, la presente investigación buscará información acerca de la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes universitarios de universidades de gestión estatal y privada de Lima Metropolitana.

El conocimiento de esta información será útil para que las autoridades universitarias, si lo estiman pertinente, asuman políticas orientadas a comprender y mejorar la administración de las universidades en sus funciones centrales de docencia, investigación y extensión educativa, generando programas efectivos de reclutamiento, retención y promoción del desarrollo de los docentes. En suma, disminuir las fuentes de presión laboral e incrementar la satisfacción laboral de los docentes universitarios.

Por otra parte, es importante el conocimiento de las fuentes que generan estrés y de las situaciones relacionadas con la satisfacción laboral para los propios docentes, en la medida que están asociadas al desarrollo y dignidad de los docentes como personas, por ser un componente de la calidad de vida. En esta perspectiva, permitiría que estos puedan adoptar las medidas pertinentes, dentro del alcance de sus posibilidades, tendientes a mejorar tales situaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1 Estudios previos

2.1.1 Satisfacción laboral

En el Perú

En nuestro medio no se han encontrado estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios, sin embargo, se han realizado trabajos sobre satisfacción laboral en otras poblaciones.

Así por ejemplo, se investigó la oportunidad de crecimiento psicológico en el trabajo y su valoración por los trabajadores, las actitudes positivas asociadas con la iniciativa directiva del supervisor y actitudes negativas asociadas con el autoritarismo en la supervisión, las reacciones de trabajadores de oficina (empleados) y trabajadores manuales (obreros) ante factores intrínsecos y extrínsecos del puesto, la elaboración, validación y

estandarización de una escala de satisfacción laboral para empleados dependientes en entidades de Lima Metropolitana (León, F., Loli, A & Montalvo, A., 1975; León, F. 1975; León, F. & Pejerrey, G.,1978; Palma,1999).

En el extranjero

Entre las recientes investigaciones relacionadas con el tema, por la población o instrumento de medición utilizados, realizadas en otros países, encontramos la evaluación de un instrumento elaborado para medir la “Calidad de Vida Percibida” de profesores universitarios de Venezuela, la medición de las actitudes de los profesores universitarios hacia la calidad de la enseñanza, evaluación de los niveles de Satisfacción Laboral en las dimensiones: Intrínseca, Organización, Social, Supervisión y Sistema de Recompensas en cuatro organizaciones y el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de un instituto universitario de Venezuela, las discrepancias entre las recompensas esperadas y las recibidas en el trabajo por parte de los docentes en una universidad de México (Reimel, 1994; Polanco,1994, Marchand & Pérez,1997; González ,1988).

Galaz (2002), trató de determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes a tiempo completo de los profesores de la Universidad Autónoma de Baja California. Asimismo, trató de

conocer de qué manera las recientes modificaciones de de las prácticas laborales en la academia se reflejan en la percepción subjetiva de sus principales destinatarios: los profesores e investigadores universitarios.

El reporte de resultados señala que los docentes expresaron un alto nivel de satisfacción laboral (84%). Los niveles altos de satisfacción laboral global parecen estar asociados con las actividades de enseñanza y la autonomía percibidas por los docentes y menos por las condiciones de trabajo pertinentes a la docencia. Las actividades de investigación fueron percibidas menos satisfactorias que la docencia y la satisfacción con los aspectos relativos al desarrollo personal fue baja. Los niveles de satisfacción con la participación en el gobierno institucional y la autonomía del académico variaron en función del aspecto considerado y del nivel de especificidad del mismo. Con relación al ambiente colegiado de la institución, los docentes señalaron tener una buena imagen académica de la institución como un todo, pero una idea ligeramente positiva respecto de su unidad académica. Con relación a las condiciones generales de trabajo, un porcentaje moderadamente alto de los docentes encuestados manifestó estar satisfecho a nivel global (72%), lo mismo que en cuanto a las condiciones para la realización de sus actividades docentes. Sin embargo, decrecieron en evaluación del trabajo (38%), con el sistema de incentivos de la institución (16%) y con

el salario académico (15%); seguridad en el trabajo (52%) y con su situación laboral (52%). Un porcentaje moderado indicó estar satisfechos con las relaciones entre ellos y los administrativos (56%), un porcentaje inferior manifestó lo mismo con la forma como se administra su unidad académica (49%) y un porcentaje bajo con la forma como se administra la institución (32%).

El Departamento de Educación de los Estados Unidos (Nacional Center for Education Statistics), elaboró el National Study of Postsecondary Faculty: 1999 (2002). El estudio reportó que los factores que otorgan mayor satisfacción a los académicos norteamericanos dedicados a tiempo completo son: la autoridad para decidir el contenido del curso (95%), la libertad para brindar consultorías externas (87%) y la autoridad para decidir la enseñanza de los cursos (85%). En tanto que los factores que causan menor satisfacción son: los beneficios (63%), oportunidad de aconsejar (62%), liderazgo efectivos (61%), tiempo que mantienen en su campo (58%) y el salario (55%).

En cambio, en los profesores a tiempo parcial los factores que inciden en la satisfacción laboral son: autoridad para decidir el contenido del curso (78.3 %), libertad para brindar consultorías externas (58.9 %), calidad de estudiantes graduados (53.3%). Entre los factores que causan menor satisfacción laboral se encuentran: los beneficios (15.4 %), el salario (17.1 %), cualidad

de facilidades/conjunto de recursos (17.9 %) y oportunidad de progreso (20 %).

La Conferencia General de la UNESCO (noviembre de 1997) aprobó la recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. Entre algunos de sus principios rectores se señala que los progresos de la enseñanza superior, la formación académica y la investigación dependen en gran medida de las infraestructuras y los recursos tanto humanos como materiales, y de las calificaciones y el saber del profesorado de enseñanza superior, así como de sus cualidades humanas, pedagógicas y profesionales, respaldadas por la libertad académica, la responsabilidad profesional, la colegialidad y la autonomía institucional. Asimismo, refiere que las condiciones de trabajo del profesorado de la enseñanza superior deben ser tales que fomenten en el mayor grado posible una enseñanza, una labor intelectual, una investigación y un trabajo de extensión a la comunidad eficaces y permitan al personal docente de la enseñanza superior desempeñar sus tareas profesionales.

Entre sus objetivos y políticas de la educación sostiene, entre otros, que el personal docente debería tener acceso a bibliotecas con colecciones actualizadas de distintos aspectos de una cuestión y cuyos fondos no estén sujetos a censura ni forma

alguna de ingerencia intelectual. Se debe promover y facilitar la publicación y difusión de los resultados de sus investigaciones.

Asimismo, debe velarse por que el docente de la educación superior esté en condiciones durante toda su carrera de participar en reuniones durante toda su carrera de participar en reuniones internacionales relativas a la enseñanza superior o a la investigación y de viajar al extranjero sin restricciones políticas, o de utilizar la red internet y las teleconferencias con estos fines

Las condiciones de empleo señala aspectos como el ingreso a la docencia, seguridad del empleo, evaluación, disciplina y despido, negociación de las condiciones de empleo, sueldo, volumen de trabajo, prestaciones de seguridad social, salud y seguridad, permisos para estudios e investigaciones y vacaciones anuales, entre otros.

2.1.2 Fuentes de presión laboral

En el país no se han encontrado trabajos de investigación relacionados con fuentes de presión laboral en docentes universitarios. Sin embargo, se encuentra que a nivel de docentes de educación primaria, a mayor presión laboral menor satisfacción laboral y menor desempeño docente; en tanto que a mayor nivel de personalidad tipo A menor satisfacción laboral y menor desempeño docente; los docentes de entidades estatales

obtienen mayores puntajes en la escala de presión laboral que los de entidades privadas; los puntajes en la dimensión satisfacción laboral son significativamente mayores en profesores de entidades privadas que estatales; la satisfacción laboral es mayor en docentes que trabajan en una institución que en los que trabajan en varias instituciones. (Fernández, 2002).

A nivel de educación secundaria, 32.7 % de esta población presenta niveles altos de burnout; asimismo, no existen diferencias en los niveles de burnout considerando el género ni tiempo de servicios; sin embargo, existen diferentes niveles de burnout si se considera el tipo de colegio en el que laboran los docentes. (Delgado, Ecurra & Atalaya, 2003).

En los profesores universitarios, entre las causas atribuidas por los sujetos a la tensión laboral percibido destacan fundamentalmente dos: el trabajo contra el reloj (35 %) y problemas de las malas relaciones con los compañeros de trabajo, falta de coordinación con ellos/as, falta de apoyo e incluso comportamientos de mobbing (31 %). Existen diferentes causas que explican el core of bournout de los varones y mujeres.

Pero en ambos sexos la variable tensión laboral percibida la explica en ambos sexos. En los hombres deriva del que el alumnado les entienda cuando dan las clases (34 %); en las

mujeres la falta de apoyo de los compañeros/as de trabajo (41 %). La insatisfacción laboral de los docentes universitarios deriva de: conflictos con los superiores, que les requieran en varios sitios a la vez, de tener que realizar tareas que no son de su competencia, de la falta de tiempo que tienen para hacer las cosas, de que el alumnado adopte una actitud pasiva en las clases y de la tensión laboral percibida (explicadas por 94% de la varianza). La insatisfacción laboral de las docentes universitarias deriva de: carecer de libertad y autonomía para realizar su trabajo, de que no se les reconoce el esfuerzo que hacen por realizar bien su trabajo, de la falta de tiempo para hacer las cosas y de perder mucho tiempo en reuniones (todas estas variables explicaron un 57% de la varianza). Cuando se analiza la “insatisfacción laboral” del personal docente, independientemente de la variable sexo, tenemos que esta deriva de carecer de libertad y autonomía para realizar su trabajo, de conflicto con los superiores y de falta de tiempo para hacer las cosas (estas variables explicaron 54% de la varianza de la ecuación). La sobrecarga de trabajo del personal docente viene explicado en 50 % por: la falta de apoyo de los compañeros/as de trabajo, perder mucho tiempo en reuniones, no ver los frutos de su esfuerzo, del nivel laboral que ostenten y de tener que afrontar situaciones nuevas con mucha frecuencia (lo que indica un contexto laboral muy dinámico, cambiante y muy imprevisible). La explicación (en un 58%) de que “El trabajo que se realiza sea

realmente agotador” deriva de que los docentes de la universidad se toman demasiado en serio su trabajo, están sobrecargados de trabajo y este está cargado de rutinas, de una alta tensión laboral, de tener conflictos con los superiores y de las deficientes condiciones físicas de trabajo que soportan. La “Realización personal” de los docentes se explica en un 34% por la responsabilidad del trabajo que realizan, por dar clases y porque tareas de poca importancia interfieren en el ejercicio de su profesión. (Caramés, 2001).

De otro lado, debe considerarse la importancia de las variables cognitivas a la hora de investigar y tratar de explicar la razón por la que algunos docentes sufren el denominado “malestar docente”, “teacher bournout” o “estrés docente” y otros no. La percepción de la falta de control en el ámbito docente aparece relacionado con el mal comportamiento de los alumnos, siendo el principal causante del malestar docente. Otro factor son las atribuciones causales sobre el rendimiento y sobre la conducta de los alumnos, en razón que lo que los profesores piensen en relación a las causas de sus fracasos condicionará seriamente sus expectativas futuras, sus emociones y sus conductas. En cuanto al lugar de control, en algunos estudios se predice que los profesores con una expectativa generalizada de control interno percibirán los eventos del aula como consecuencia directa de sus propias acciones y control personal. Pero los datos obtenidos son

confusos y en general, no reflejan diferencias significativas entre los profesores que manifiestan un lugar de control interno y los que muestran control externo. Las expectativas resultan un mediador cognitivo entre las viables antes mencionadas y el estrés o la depresión. (Martínez-Abascal, 1997).

2.2 Fundamentos teóricos

En este tópico desarrollaremos los temas relacionados con la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral que son materia de la presente investigación.

2.2.1 Satisfacción laboral

La literatura reporta diversas agrupaciones de teorías o modelos que tratan de explicar la satisfacción laboral. Una primera aproximación clasifica las teorías en dos grupos: de contenido y de proceso (Campbell, Dunnette, Lawer, & Weick, 1970; Howell, 1979), otra toma en cuenta a las teorías relacionadas con las discrepancias intra e interpersonales (Peiró, 1996). Frente al modelo anterior, otros enfatizan los eventos situacionales (Salancik & Pfeffer, 1977; Quarstein, McAfee & Glassman, 1992) y, finalmente, se plantean los modelos dinámicos (Bruggemann, Groskurt & Ulich, 1975).

Las teorías de contenido se interesan en describir qué aspectos y qué factores específicos se encuentran en la

satisfacción, la cantidad de distintas necesidades, la forma en que se organizan las mismas y las consecuencias cuando no se satisfacen dichas necesidades. Las teorías de procesos ponen mayor énfasis sobre los procesos “mentales” mediante los cuales se logra la satisfacción y la ejecución del trabajo.

Las teorías relacionadas con el concepto de discrepancia o desajuste parten del supuesto que la satisfacción depende del grado de coincidencia de lo que un individuo busca en su trabajo con lo que realmente consigue en él. A mayor distancia de lo se persigue y lo que se logra, menor será la satisfacción.

La discrepancia puede ser de dos tipos: intrapersonal e interpersonal. Las discrepancias intrapersonales son aquellas resultantes de un proceso de comparación psicológica entre la percepción de las experiencias reales y el “criterio de comparación” personal. Este criterio de comparación puede hacer referencia a las necesidades de los individuos, a los valores o a las recompensas esperadas. Las discrepancias interpersonales surgen del proceso de comparación que hacen los individuos de sí mismos con los demás para evaluar su propia satisfacción laboral. La comparación se realiza dentro de un sistema social.

Considerando el número de teorías en cada grupo sólo se abordarían brevemente las más relevantes de cada uno de ellas.

(Cuadro 1)

Cuadro 1

Clasificación de las Teorías de Satisfacción Laboral

Clasificación	Teoría / Autor	
Contenido	Jerarquía de necesidades: Abraham Maslow, Teoría de dos factores: Frederick Herzberg ERC (Existencia, relación y crecimiento): Clayton Alderfer Motivación de logro: David McClelland	
Proceso	Equidad: Stacy Adams Características del puesto: Richard Hackman & R. Oldham Discrepancia (Fijación de metas): Edwin Locke Expectativa: Victor Vroom	
Discrepancias	Intrapersonales: Necesidades	Jerarquía de necesidades: Abraham Maslow,

		ERC (Existencia, relación y crecimiento): Clayton P. Alderfer, Teoría de dos factores: Frederick Herzberg Motivación de logro: David McClelland,
	Intrapersonales Valores o recompensas	Ajuste al trabajo: Davis, England y Lofquist Discrepancia: Edwin Locke
	Inter - intra personales	Facetas: E. Lawler & L. Porter
	Interpersonales:	Grupo de referencia
Situacionales	Procesamiento de la información social: Salancik & Pfeffer Eventos situacionales: Quarstein, McAfee & Glassman	
Dinámica	Modelo dinámico de la satisfacción laboral: Bruggemann, Groskurt & Ulich	

Elaboración: David Alvarez Flores

Se formularon tres postulados básicos de esta teoría. El primero se refiere que el trabajador posee dos grupos distintos de necesidades, las llamadas "necesidades higiénicas" que se refieren al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (política y administración empresarial, supervisión, relación con el supervisor, condiciones de trabajo, salario, relación con los compañeros, relación con los subordinados, status, y seguridad), y las llamadas "necesidades de motivación", que se refieren a la naturaleza y clase, es decir, al contenido del trabajo mismo (logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad ascenso y crecimiento).

El segundo postulado, plantea que si se satisfacen las necesidades higiénicas, el trabajador ya no se siente insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El

tercer postulado propone que el individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus "necesidades de motivación". Si no se cubren estas necesidades no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro).

Estos postulados sostienen que mejorando los "factores higiénicos" se puede desviar la insatisfacción del colaborador hacia una posición neutra y que aumentando los "factores de motivación" el colaborador de la organización pasa de un estado neutro al estado de satisfacción laboral.

Se han realizado una serie de estudios empíricos para comprobar los postulados y las hipótesis propuestas por Herzberg. Esta teoría suscitó la crítica de muchos autores así como el apoyo de muchos defensores.

De la conceptualización de la satisfacción laboral ofrecida por Herzberg se desprende una consecuencia relevante. Los factores que producen satisfacción laboral no son factores ambientales, sino los factores del contenido del trabajo. En este sentido, para mejorar la satisfacción laboral no es necesario mejorar los factores contextuales, sino mejorar el contenido del puesto de trabajo en el sentido del "enriquecimiento" del puesto. El mismo que consiste en el rediseño de las características del trabajo y del contenido del mismo para posibilitar la satisfacción

de las necesidades de orden superior. Otro aspecto interesante de esta teoría es la consideración de factores causales diferenciados de la satisfacción y la insatisfacción, rompiendo la concepción del continuo de la misma o la de factores causales únicos (Peiró, 1996).

Entre las objeciones más importantes que se podrían dirigir contra el modelo de Herzberg y contra sus hipótesis figuran el método de los incidentes críticos utilizado en su investigación (Lock, 1976). Otra crítica es el hecho que los resultados obtenidos por Herzberg sólo se dan con el método por él utilizado, por lo cual han fallado los intentos en replicarlo.

Teoría basada en las necesidades de Existencia, Relaciones y Crecimiento.

Propuesta por Alderfer (1972) postula la existencia de tres necesidades primarias: de existencia, de relaciones y de crecimiento.

Las necesidades de existencia son las que ocupan el nivel más bajo y se centran en la supervivencia física: alimento, agua, vivienda y evitación del daño físico. El trabajador las satisface mediante el sueldo, las prestaciones, un buen ambiente de trabajo y una relativa seguridad en el puesto. La necesidad de relación designa las interacciones con otros y las satisfacciones

que ello produce a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y el sentido de pertenencia al grupo. Se las atiende en el trabajo mediante el trato social con los compañeros y fuera del ámbito laboral mediante los amigos y la familia. Las necesidades de crecimiento se centran en el yo e incluyen el deseo de progreso y desarrollo personal; se las atiende cuando el trabajador aprovecha al máximo sus capacidades. A esta categoría pertenecen la autoestima y la autorrealización de Maslow. (Schultz, 1986)

Teoría de la Equidad.

Propuesta por Adams intenta explicar las diferencias en el comportamiento, sobre la base de la percepción que tiene el individuo de un trabajo justo y equitativo.

Los procesos básicos que sustentan a esta teoría se derivan de la teoría de la disonancia cognoscitiva propuesta por León Festinger. La premisa esencial es que los individuos tratan de ser constantes, congruentes o lógicos en su modo de pensar: es decir, prefieren que sus actitudes, creencias, o apreciaciones acerca de cualquier cosa sean más compatibles unas con otras (que estén en consonancia lógica) que contradictorias. Cuando se presenta una de estas situaciones el individuo hace esfuerzos por superar, ya sea cognoscitivamente cambiando

algunas de sus creencias o de comportamiento, cambiando la situación responsable de los conocimientos.

La teoría de la equidad utiliza estas nociones de diversas maneras. Se considera la equidad percibida como un estado cognoscitivo en el que, la razón entre la inversión de trabajo de la persona (su aporte) y el beneficio recibido de esa inversión (su ganancia) está de acuerdo con alguna norma (con la de alguna otra persona, hipotética o real). La equidad se define por la razón entre aportación y ganancia de un tercero. Una persona compara lo que está obteniendo por sus esfuerzos con lo que ella piensa que alguna otra persona, utilizada como punto de referencia, está obteniendo por sus esfuerzos. En la medida que esa persona ve que su razón entre aportación y ganancia difiere de la otra persona, se establece un estado de disonancia. La divergencia puede ser en una u otra dirección; es decir que podría verse como compensada de más o de menos. En ambos casos el estado dinámico resultante la impulsaría a actuar en una forma apropiada para restablecer la consonancia (es decir un trato equilibrado según lo concibe ella). Puede decidir trabajar menos, quejarse más, o solicitar un aumento de sueldo; o puede decidir que en realidad no es tan valiosa para la empresa como lo había creído en un principio.

Es preciso reconocer que la consonancia no requiere una paridad entre los ingresos y egresos propios y los de la otra persona; es la razón, no las cantidades absolutas definen la equidad.

También debe acentuarse que lo que constituye aportaciones y compensaciones adecuadas pueden variar enormemente de un individuo a otro. No es solamente una cuestión de esfuerzo consciente y de compensación material, es decir las aportaciones y ganancias son factores eminentemente personales. Un factor crítico que regula las predicciones de esta teoría es la autoestima del trabajador; una persona que tiene una elevada autoestima considerará como justa una situación en la que actúa adecuadamente y en la que se encuentra satisfacción en la mayoría de sus necesidades. Por otro, lado si la persona tiene una baja autoestima sentirá que le están compensado de más en esta misma situación.

Teoría basada en las características el puesto

Formulada por Richard Hackman y G.R. Oldham (1976) como fruto de las investigaciones sobre medidas objetivas de las características del puesto que se correlacionan con la asistencia y satisfacción de los trabajadores. Se sabe que algunos aspectos influyen tanto en la conducta como en las actitudes,

pero sin que afecte a todos los trabajadores de la misma manera.

Algunos trabajadores sienten más necesidad de desarrollo que otros. Los primeros parecen experimentar una influencia mayor ante los cambios en las características del puesto. Estos cambios no repercuten directamente en la conducta laboral. Si se produce una influencia, debe atribuirse a las experiencias subjetivas del trabajador frente a ellas.

La presencia de aspectos positivos del trabajo hace que los empleados experimenten un estado emocional positivo cuando dan un buen rendimiento. Este estado interno los anima a seguir poniendo el mismo empeño pues esperan que así tendrán sentimientos agradables.

En este caso nos encontramos ante una teoría que establece la existencia de características específicas del trabajo causantes de estados psicológicos los cuales aumentan la motivación, el rendimiento y la satisfacción con el empleo, todo ello a condición que el sujeto posea desde el principio una gran necesidad de crecimiento.

El trabajo o puesto tiene cinco dimensiones fundamentales:

- Diversidad de habilidades. Designa el número de destrezas y capacidades necesarias para ejecutar una tarea.
- Identidad de tareas. Denota la unidad del puesto, consiste en hacer una unidad entera, en completar una parte o en fabricar una parte.
- Importancia de la tarea. La trascendencia que el trabajo tiene para la vida y bienestar de los demás.
- Autonomía. El grado de independencia que tiene un empleado en la programación y organización del trabajo.
- Retroalimentación. La cantidad de información que recibe el empleado sobre su rendimiento (Schultz, 1986).

Teoría del Ajuste al Trabajo. (Davis, England y Lofquist, 1964; Dawis, 1994),

Se centra en la interacción entre el individuo y el ambiente. El grado de ajuste entre las personas y su ambiente está en función a dos tipos de correspondencia. En primer lugar, el grado en que las personas poseen y facilitan las habilidades y destrezas necesarias para cubrir las demandas requeridas por una posición dada, lo que se podría denominar el “resultado satisfactorio” desde el punto de vista laboral. En segundo lugar, el grado en que el contexto laboral cumple con las necesidades y valores de los individuos, lo que conduce a la satisfacción desde el punto de vista personal.

Dawis (1994) señala que en la teoría hay tres variables dependientes: la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes serían: las destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y valores de la persona, los refuerzos ocupacionales y la correspondencia entre las necesidades y los valores de la persona y los refuerzos ocupacionales.

Los autores desarrollan una serie de proposiciones en relación a la teoría. En primer lugar, el ajuste de un sujeto en el trabajo viene determinada por la ocurrencia de los niveles de los resultados satisfactorios y la satisfacción laboral de la persona.

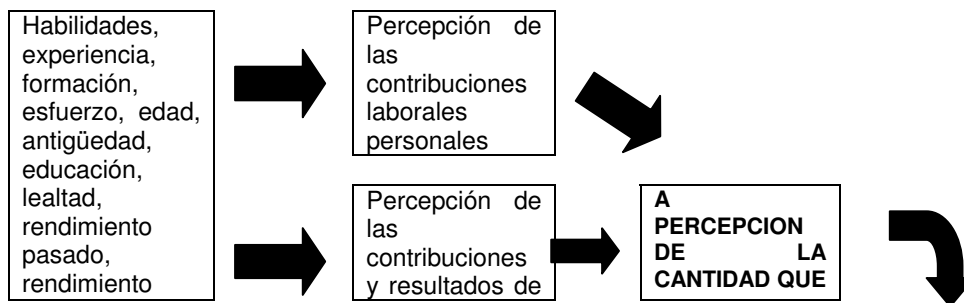
En segundo lugar, los resultados satisfactorios vienen determinados por la correspondencia entre las habilidades requeridas por el trabajo y las habilidades individuales, lo que implica la correspondencia entre el sistema de recompensa y las necesidades de la persona. En tercer lugar, la satisfacción laboral resulta de la correspondencia entre las necesidades personales y el sistema de recompensas del trabajo, lo cual implica la correspondencia entre las habilidades requeridas y las habilidades poseídas. En cuarto lugar, las relaciones entre los resultados satisfactorios y las habilidades requeridas están

moduladas por la satisfacción laboral. En quinto lugar, las relaciones entre la satisfacción laboral y las necesidades reforzadas están moduladas por los resultados satisfactorios.

Por último, niveles inadecuados tanto de satisfacción como de resultados satisfactorios, pueden dar lugar a una reducción de la antigüedad del empleado, bien porque se produzca el despido, bien porque el empleado abandone la organización. (Peiró, 1996).

Modelo de los Determinantes de la Satisfacción en el Trabajo o de la Satisfacción de Facetas.

Propuesto por Edward Lawler (1973) considera que la relación que se establece entre la satisfacción laboral y el rendimiento está mediada por las recompensas obtenidas y por la equidad percibida respecto a las recompensas. Se dan dos tipos de procesos: uno de comparación interpersonal (lo que uno piensa que debería recibir por sus cualificaciones y los requerimientos del puesto) y otro de comparación interpersonal (lo que percibe que realmente obtiene y su relación con las personas que toma como referentes) (Peiró, 1996). (Figura 1)



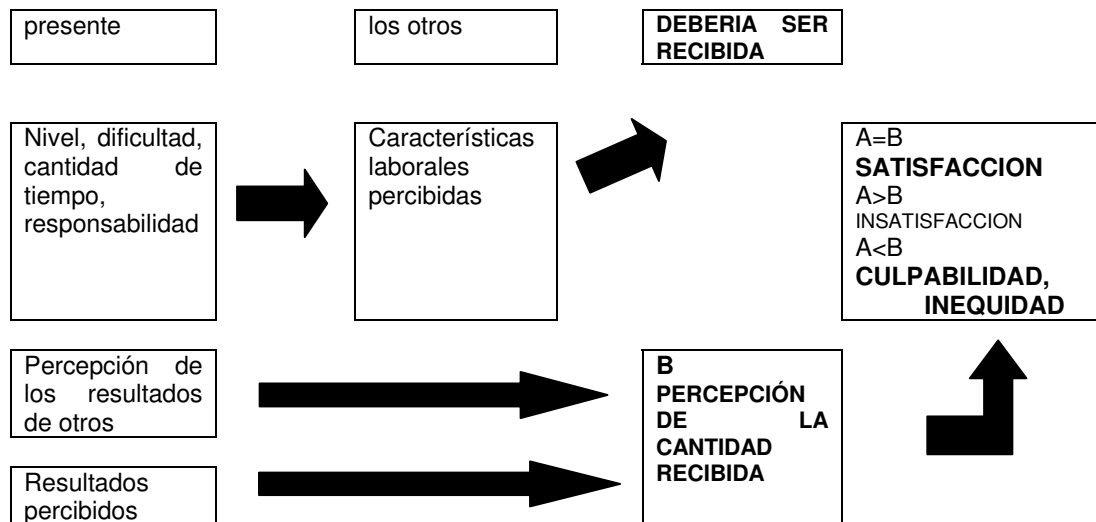


Figura 1 Modelo de los determinantes de satisfacción (Lawler, 1973)
Fuente: Peiró & Prieto, 1996

Teoría del grupo de referencia social.

Sostiene que el balance que realiza la persona para determinar la satisfacción laboral tiene como punto de referencia el punto de vista y las características de su grupo o categoría socioeconómica. El individuo evalúa las características de su situación laboral en términos de su marco de referencia. La satisfacción laboral es una función (o está positivamente relacionado con) del grado en que las características del puesto de trabajo de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evaluación del mundo y para su evaluación de la realidad social. (Peiró, 1996).

Modelo del procesamiento de la información social.

Desarrollado por Salancik y Pfeffer, 1977. Plantean que la satisfacción laboral y otras actitudes similares se desarrollan en respuesta a aspectos sociales presentes en el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral es redefinida como un fenómeno construido socialmente. Sostienen que los individuos forman sus actitudes a partir de la información disponible en un determinado momento proveniente de su contexto social. Los individuos adaptan las actitudes, conductas y creencias a su contexto social y a la realidad de sus situaciones y conductas pasadas y presentes. Los individuos desarrollan actitudes o necesidades en función de la información que tienen disponible en el momento de expresar la actitud o necesidad en cuestión.

El contexto tiene dos efectos sobre las actitudes y necesidades. El primero es el efecto directo de la influencia social de la información, permite a la persona la construcción directa de significado a través de las guías referentes a las creencias, actitudes y necesidades socialmente aceptables y las razones para la acción que son aceptables. En segundo lugar, un efecto indirecto del contexto social sobre el proceso por el que se utilizan las acciones para construir acciones y necesidades.

La actitud o necesidad es el resultado de tres causas: las

percepciones del individuo y la evaluación de los componentes afectivos del ambiente laboral o de la tarea; la información que provea el ambiente social sobre las actitudes apropiadas, y la autopercepción del individuo de las razones para sus conductas pasadas, mediada por los procesos de atribución causal.

Por otra parte, la información social afecta a las actitudes y necesidades de manera directa e indirecta. Estos efectos se dan a través de varios procesos: uno, las creencias que mantienen los compañeros de trabajo sobre el trabajo o las tareas; segundo, la estructura de la atención de la persona, la cual hace que algunos aspectos del ambiente sean más o menos salientes; tercero, la indicación de las claves o indicaciones ambientales; cuarto, la influencia de los demás sobre como interpreta la persona sus necesidades.

Los individuos también construyen las actitudes a través de la evaluación cognitiva de las dimensiones del ambiente laboral o de la tarea; para ello utilizan información que pueden provenir de su experiencia pasada, de la expresión de las actitudes realizadas por otros, de las propias respuestas conductuales o de las de otros e información sobre los hechos del contexto ambiental. (Peiro, 1996).

Teorías de los eventos situacionales.

Propuesta por Quarstein, Mc Affe y Glassman (1992), sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Cuadro 2). Cada uno de estos factores difieren en seis dimensiones críticas. Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto; son importantes y le son comunicadas antes de ocupar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la compañía y la supervisión)

Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que él trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por el y pueden causar sorpresa al individuo; pueden ser positivos (p.e. dar a los trabajadores tiempo libre tras realizar adecuadamente una tarea) o negativos (un olvido remarcado por los compañeros o que la fotocopidora u otra máquina sufra un desperfecto)

Las características y los eventos situacionales difieren, según se indica en el siguiente cuadro

Cuadro 2

Teoría de eventos situacionales: Características y Eventos

CARACTERÍSTICAS SITUACIONALES	EVENTOS SITUACIONALES
Evaluación previa a la aceptación del	Evaluación posterior a la aceptación

puesto	del puesto
Aspecto relativamente estable o duradero.	Aspecto relativamente transitorio.
Es más costoso y difícil cambiar o mejorarla	Conlleva facilidad de cambio.
Los elementos incluidos pueden ser fácilmente categorizadas	Son específicos de cada situación
Las respuestas emocionales son más controlables.	Difícil control emocional frente a estas situaciones dada su especificidad.

Fuente: Peiró & Prieto, 1996

Los eventos situaciones son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo; pueden ser positivos (p.e. dar a los trabajadores tiempo libre tras realizar adecuadamente una tarea) o negativos (un olvido remarcado por los compañeros o que la fotocopidora u otra maquinas sufra un desperfecto).

Quarstein y colaboradores plantearon la hipótesis que toda la satisfacción laboral es función de una combinación de características situacionales y ocurrencias situacionales. Los hallazgos de sus estudios apoyan la hipótesis. El acuerdo de investigadores, una combinación de características situacionales y ocurrencias situacionales pueden ser fuertes predictores del total de la satisfacción laboral que cada factor por si mismo.

(Peiró, 1996)

Después de haber realizado el análisis de las diferentes teorías y modelos en el presente estudio se asume la teoría bifactorial de Frederick Herzberg en razón de ser la que se adecua a los objetivos propuestos.

2.2.2 Factores del puesto de trabajo relevantes para la satisfacción laboral

Peiró (1987) al abordar este aspectos presenta los resultados de dos autores que realizaron profusas investigaciones al respecto.

En una amplia revisión de estudios realizados sobre medición de satisfacción laboral mediante análisis factorial, se llegó a determinar siete factores que aparecían consistentemente, a lo largo de un gran número de estudios: planes de la compañía y dirección, oportunidades de promoción, contenido del trabajo, supervisión, recompensas económicas, condiciones de trabajo y compañeros de trabajo (Vroon, 1964).

En segundo lugar, Dawis, Lofquist y Weis (1968) en las conocidas investigaciones sobre adaptación al trabajo llegaron a determinar, mediante análisis factorial una serie de factores a partir de datos obtenidos en diversos tipos de trabajos y diferentes grupos de trabajadores. Los factores obtenidos fueron

20: uso de habilidades en el trabajo, posibilidades de logro, actividad, posibilidades de avance en el trabajo, grado de autoridad, planes y práctica de la compañía, compensación, compañeros, creatividad, independencia, valores morales, reconocimiento, responsabilidad, seguridad, posibilidad de prestar servicios a otros, estatus social, supervisión y relaciones humanas, variedad y condiciones de trabajo. Un análisis factorial de segundo orden ofreció dos factores que se aproximaban a la dicotomía establecida por Herzberg entre factores motivadores (intrínsecos al propio trabajo) y factores de higiene o extrínsecos.

En las investigaciones aparecen continuamente factores intrínsecos, la remuneración, la seguridad, la promoción, el reconocimiento y las condiciones de trabajo como factores que se presentan en las organizaciones.

Factores intrínsecos del trabajo.

La organización ha de cuidar con esmero que el interés en el propio trabajo se mantenga debido a su carácter intrínseco, considerándose la creatividad, la variedad, el enriquecimiento del trabajo, la autonomía y la complejidad en las tareas.

Los distintos estudios coinciden en señalar que las tareas variadas, complejas y difíciles satisfacen más al trabajador, que

las actividades rutinarias que exigen una menor capacidad. Asimismo, cuanto más cualificada es la ocupación mayor satisfacción suele producir en los miembros que la desempeñan.

Los aspectos que más estarían contribuyendo a la satisfacción del trabajo parecen ser su variedad, su autonomía y sus oportunidades para desarrollar las habilidades y aptitudes del propio sujeto.

Variedad. Los hombres siguen prefiriendo trabajos que motiven su capacidad y que les permitan cierto grado de responsabilidad y de toma de decisiones.

Autonomía. Los estudios realizados con trabajadores manuales que poseen libertad para elegir sus propios métodos y ritmos de trabajo, muestran mayor nivel de satisfacción.

Uso de habilidades y aptitudes. La posibilidad de usar las capacidades, habilidades y aptitudes que una persona posee en un trabajo desafiante por su nivel de complejidad o dificultad supone un aumento del nivel de satisfacción. (Katz y Kahn, 1979).

Remuneración o salario.

Diversas investigaciones reportan que el factor remuneración

contribuye más a la insatisfacción que a la satisfacción del empleado.

Promoción.

Se ha observado que en aquellas organizaciones en donde los ascensos tenían lugar en función de las habilidades o ejecución del individuo, la productividad aumentaba de manera considerable, mientras que en el caso, más normal, de que se promocionase a los individuos según la antigüedad en la empresa, apenas si había cambios en la productividad. (Stone, 1952).

Seguridad de empleo.

El sujeto que se encuentra seguro en una organización tiene la sensación de que es valorado por la empresa en que trabaja y que posee conocimientos y posibilidad de conservar su empleo.

Condiciones de trabajo.

La evidencia empírica ha comprobado que este factor tiene escasa incidencia sobre la satisfacción. En los estudios diferenciales acerca de las condiciones de trabajo, se encuentra que generalmente que los trabajos o profesiones más arriesgadas son los que valoran más positivamente unas buenas condiciones de trabajo.

Entre los agentes de la satisfacción laboral se pueden mencionar al propio sujeto, los supervisores, compañeros y subordinados y la empresa y directivos.

El propio sujeto. Entre los factores del propio individuo que controlan la satisfacción se encuentran sus habilidades, su personalidad y las percepciones que tiene de si mismo.

Por lo general una autoestima elevada proporciona más satisfacción en los empleados en relación con su trabajo que una autoestima baja. (Norman, 1968).

Los supervisores, compañeros y subordinados. Se ha llegado a afirmar que la satisfacción que se siente con el trabajo depende aparentemente de cuanto nos estimen o aprecien los compañeros de trabajo. (Bass, 1972). En relación con el grupo de trabajo y los compañeros, los aspectos más destacados para la satisfacción son por lo general la cohesión, la popularidad, el tamaño del grupo y las oportunidades de interacción. Normalmente, cuando un supervisor da muestras de un trato más bien “personal” que “institucional” los empleados tienden a sentirse más satisfechos. La consideración entendida como el “calor” que pone el líder en sus relaciones personales, la confianza que inspira y su disposición a explicar sus propias

acciones y a escuchar a los subordinados, correlaciona con la satisfacción de los subordinados en un 0.70 (Halpin & Winer, 1952).

Empresa y directivos. Este factor ocupa el cuarto lugar entre los recogidos por Herzberg. En cuanto a la empresa en su conjunto (Argyle, 1977) reconoce tres aspectos que pueden considerarse relacionados con la satisfacción. El primero, la forma y el tamaño. Se da una mayor satisfacción cuando las organizaciones son pequeñas y además existen pocos niveles en ellas. El segundo, el grado de participación en la dirección. Con ello se fomenta la identificación del empleado con los fines y metas de la organización, y se obtiene mayor sentido de pertenencia. El tercero, otros aspectos de la empresa como la política de personal, sistema de valoración, la relación con los sindicatos, el orgullo de la empresa, etc.

2.2.3 Satisfacción laboral y conducta organizacional

Se consideran la productividad, el absentismo laboral y la rotación de personal.

Productividad. Los estudios empíricos apenas prestan apoyo a la hipótesis de la relación causal entre la satisfacción laboral y el rendimiento. Después de revisar más de cincuenta estudios sobre el tema concluye “hay poca evidencia en la literatura

disponible sobre la existencia de una relación simple o apreciable entre la satisfacción de los trabajadores y su nivel de ejecución”, pudiendo aceptarse más bien la correlación que la causalidad (Bayfield & Crockett, 1955).

Otros estudios analizando 23 resultados de investigaciones llega a similares conclusiones al encontrar correlaciones positivas entre ambos factores, pero por lo general, muy bajas (Vroom (1967).

Un buen nivel de ejecución puede conducir a recompensas, las cuales determinan un sentimiento de satisfacción en el trabajo; por lo tanto esta formulación supone que la satisfacción más que determinar el nivel de ejecución, como generalmente se afirma, es determinada por él (Porter & Lawler, 1968).

Una tercera posición señala que lo más probable es que tanto la satisfacción como el rendimiento estén afectados conjuntamente por las experiencias específicas del trabajo (Schwab et al., 1971).

Por otra parte, al revisar este tema que la lógica y la investigación sugieren, es mejor ver la productividad y la satisfacción como resultados separados de la interacción entre el empleado y el trabajo, y esperar relaciones causales entre ellos sólo en circunstancias especiales (Locke. 1976).

Absentismo laboral. La mayor parte de las investigaciones han reportado una correlación negativa significativa entre satisfacción y absentismo (Brayfield & Crockett, 1955; Vroom, 1964; Water & Roach, 1973)

Se ha encontrado con bastante consistencia que las actitudes negativas con respecto al trabajo se traducen en diversas formas de evasión de parte del trabajador ante el empleo. Entre ellas cabe mencionar el abandono de la empresa y la renuncia, los retrasos y hasta las enfermedades y accidentes (Brayfield & Crockett, 1955). En conclusión, el absentismo tiene una relación importantísima de carácter negativo con la satisfacción profesional.

Rotación de empleo. En la decisión de abandonar una organización no sólo interviene el nivel de satisfacción de las expectativas y necesidades del trabajador sino que influye la percepción de las expectativas de alcanzar un mejor puesto en otra organización (March y Simon, 1977). De otro lado, el grado de satisfacción de las necesidades de reconocimiento, autonomía, sentimiento de estar haciendo un trabajo importante y evaluación por medios justos tienen una relación clara con el hecho de que una persona continúe en el trabajo (Ross y Zander, 1979).

2.2.4 Medición de la satisfacción laboral

Al considerar a la satisfacción laboral como una actitud general de un empleado hacia su trabajo, la evaluación que hace el trabajador acerca de su satisfacción implicará la suma de varios elementos de tipo discreto (Robbins, 2004).

La satisfacción laboral puede medirse mediante dos métodos: la calificación única general y la calificación sumada.

La calificación única general consiste en pedir a las personas que respondan a una pregunta como ésta “Considerando todos sus aspectos ¿qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?” Los entrevistados dan su respuesta marcando su respuesta en una escala de de uno a cinco que corresponde a calificaciones de “muy insatisfecho” a “muy satisfecho”.

El método de la suma de las facetas del trabajo es más elaborado. Se identifican los elementos claves de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada una de ellos. Entre los factores característicos que se incluirán está la índole del trabajo, supervisión, salario actual, oportunidades de ascenso y relaciones con los compañeros. Estos factores se califican en una escala estandarizada y se suman para dar una calificación general de satisfacción con el trabajo.

2.3 Fuentes de presión laboral

El estrés laboral afecta tanto al trabajador como a las organizaciones. La preocupación por conocer este fenómeno se ha visto reflejado en las investigaciones, las mismas que durante las dos últimas décadas se han incrementado en más de veinte veces y continúan aumentando. Estas investigaciones han contribuido a identificar un mayor número de fuentes de estrés en el trabajo.

2.3.1 Perspectivas de estudio

Los modelos de estrés incluidos en la bibliografía especializada son variados y bastante complejos. Estos incluyen factores sociológicos, psicológicos y fisiológicos. Lamentablemente, estos modelos raramente están ligados a la investigación empírica y no se circunscriben al ámbito laboral.

De acuerdo al modelo propuesto por Kahn (1970), el medio ambiente objetivo tiene una influencia causal directa sobre el ambiente percibido (subjetivo) que, a su vez, influye sobre las reacciones individuales que pueden dar lugar a la enfermedad. La interpretación del sujeto de la situación tiene una influencia considerable, y la forma de responder de un individuo a su ambiente está influida por variables de personalidad y relaciones interpersonales. (García, 1993, en Buendía).

Posteriormente, dos modelos han aparecido en relación al estrés en el trabajo y en la organización. Uno de ellos, trata de establecer los distintos momentos de una situación de estrés y el comportamiento que el sujeto desarrolla en ella (Mc Grath, 1976). El otro modelo formulado por el Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan relaciona las dos anteriores.

Mc Grath distingue cuatro estadios en toda situación de estrés que forman una secuencia circular y presenta una serie de conexiones entre ellos. Las etapas son:

- 1° La situación: se presenta una condición o condiciones en el entorno socio – físico del sujeto.
- 2° Si esas condiciones son percibidas por el sujeto como amenazantes o desagradables en caso que no se modifiquen estamos ante una situación estresante.
- 3° El sujeto elige una respuesta (acción, escape o evitación) y ejecuta la respuesta con la intención de cambiar la situación de una manera favorable.
- 4° La respuesta tiene una serie de consecuencias para él y para la situación, aunque no sean las consecuencias pretendidas. Los cuatro estadios están conectados por cuatro procesos. El primer proceso que ocurre entre A y B es un proceso de apreciación y subjetiva la situación física y social, es decir, puede interpretar la situación como

estresante aun cuando no lo sea o viceversa. El segundo proceso vincula es estadio B con C, es el de la toma de decisiones. Evalúa y elige entre las posibles respuestas aquella que cree que va a eliminar los efectos negativos del estímulo. De hecho, la eficacia de este proceso depende de varios factores (experiencias pasadas, situación presente, repertorio de respuestas y de recursos disponibles. El tercer proceso es la ejecución de la conducta seleccionada, estableciendo la relación entre los estadios C y D. Son conductas que pueden ser evaluadas en términos de calidad, cantidad y rapidez. El nivel de ejecución depende de varios factores (habilidad del sujeto, dificultad de la tarea y niveles mínimos exigidos para una ejecución correcta). El cuarto proceso relaciona los estadios D con A; es un proceso de cambio y de resultados del comportamiento y se da en el exterior del sujeto.

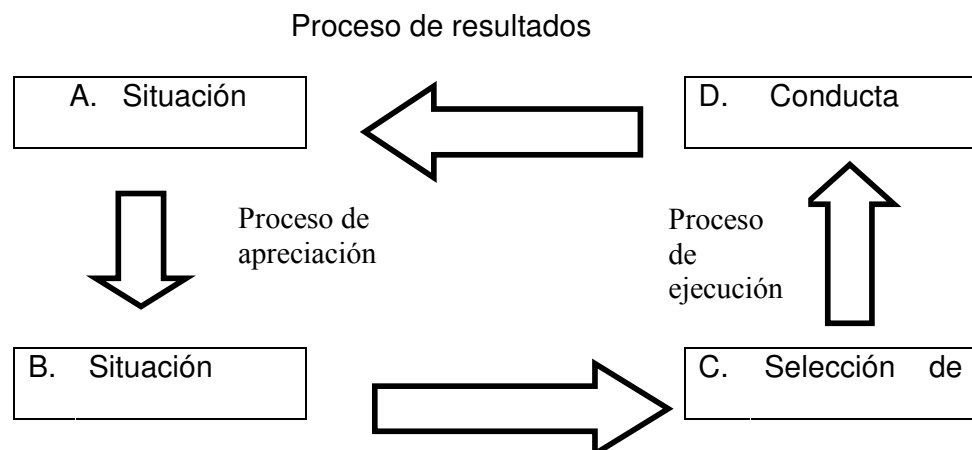
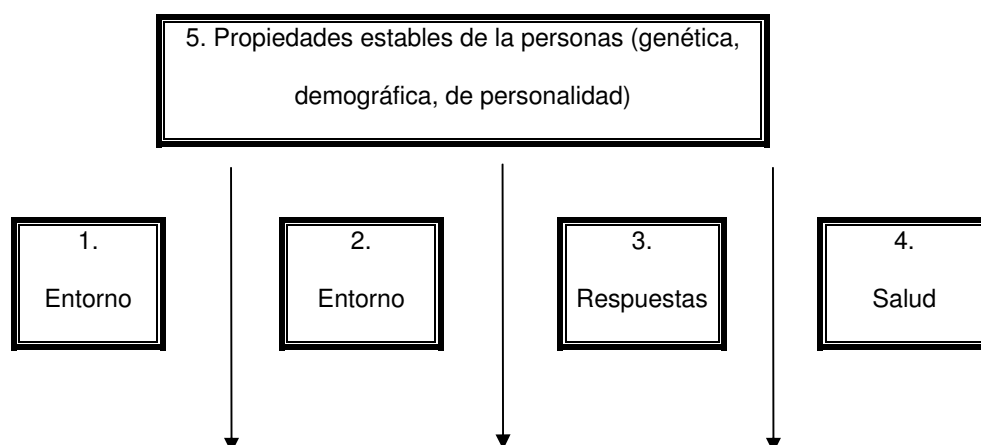




Figura 2 - Modelo del ciclo del estrés según McGrath (1976)
Fuente: Peiró, 2005

El modelo del Institute for Social Research de la Universidad de Michigan establece una secuencia causal que van desde las características del contexto objetivo de trabajo, a través de la experiencia subjetiva del trabajador y sus respuestas ante él hasta los efectos a largo plazo que todos estos factores tienen sobre su salud física y mental. Esta secuencia ofrece un modelo de carácter excesivamente amplio y por ello los autores han introducido unas relaciones o conexiones entre cada una de las fases que permiten formular hipótesis más concretas.



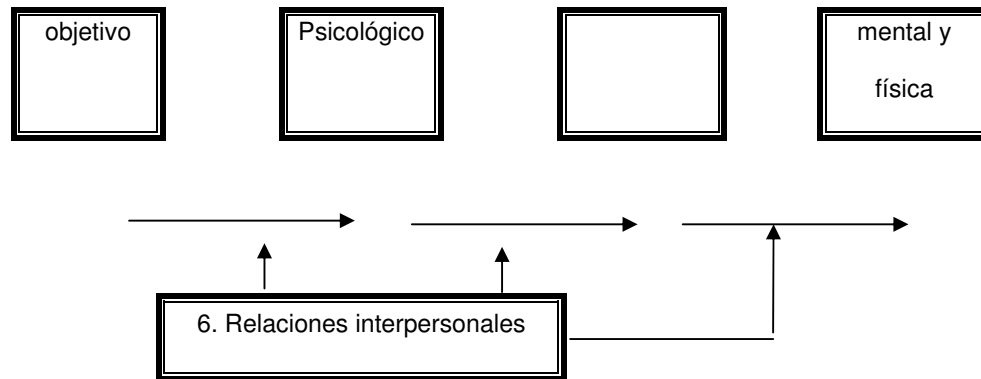


Figura 3 Modelo del Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan sobre el entorno social y la salud mental
Fuente: Peiró, 2005

De este modo las conexiones de tipo A-B permiten la formulación de hipótesis acerca de las relaciones entre los efectos del contexto físico y social del trabajo y el contexto tal como es percibido por el sujeto. La conexión tipo B-C trata de especificar las relaciones entre el entorno tal como es percibido por el sujeto y las respuestas que éste realiza en él y ante él. La conexión C-D se refiere a los efectos de esas respuestas sobre criterios establecidos de salud y enfermedad (por ejemplo la tensión en el trabajo y las enfermedades coronarias). El modelo incorpora además, variables que afectan a todas las relaciones ya señalada, la influencia de las características o propiedades estables de la persona sobre cada una de las conexiones que se acaban de mencionar. También las relaciones interpersonales que el individuo desarrolla con otros miembros de la organización afecta a los tres tipos de conexiones. Estas relaciones interpersonales de apoyo parecen amortiguar algunos efectos entre las demandas del trabajo de un individuo y las

consecuencias negativas que este tiene o puede tener sobre su salud (French, 1974).

De acuerdo con estos dos modelos presentados, es necesario considerar por una parte, la situación física y social que produce o puede producir el estrés en los individuos pero es necesario tener en cuenta al mismo tiempo las características personales del sujeto, su forma de percibir la situación, sus hábitos, su personalidad, ya que estos pueden afectar en buena medida los efectos que esa situación vaya a tener sobre su comportamiento y, a más largo plazo, sobre su salud física y mental. (Peiró, 1987)

2.3.2 Fuentes de presión laboral

La bibliografía reporta diversos esquemas que intentan clarificar los diferentes estresores organizacionales (García, 1993, en Buendía). Así, encontramos los siguientes:

Cuadro 3
Fuentes de Presión Laboral

Cooper y Marshall 1978	
1. Intrínsecos del puesto de trabajo	4. Relaciones Interpersonales
2. Resultantes de los roles organizacionales	5. Estructura y clima organizacional
3. Desarrollo de la carrera profesional	6. Relaciones organizacionales externas
Urdis (1980)	
1. Demandas relativas de la tarea.	4. Demandas relativas a la interacción (con los superiores, con los compañeros y con otros

	grupos).
2. Cualificaciones (nivel laboral, estatus, reconocimiento).	5. Demandas relativas a la organización (políticas de personal, clima organizacional, comunicación y participación)
3. Demandas relativas al rol.	
Quick y Quick (1984):	
1. Demanda de la tarea	3. Demanda psíquica
2. Demanda de los roles	4. Demandas interpersonales
Ivancevich y Matteson (1980):	
1. Nivel organizacional (clima, estructura, diseño y características del puesto).	3. Nivel individual (variables de roles y desarrollo de la carrera profesional).
2. Nivel grupal (interrelaciones personales).	4. Ambiente físico
Schuler (1982):	
1. Cualidades del trabajo.	5. Estructura organizacional.
2. Roles	6. Cambio organizacional
3. Desarrollo de la carrera	7. Cualidades físicas
4. Relaciones personales.	
Burke (1988):	
1. Ambiente físico.	4. Relaciones con los demás.
2. Estructura de la organización	5. Desarrollo de la carrera.
3. Características del puesto de	6. Conflictos trabajo/familia

Fuente: Buendía, 1993

El estudio del estrés ha cobrado en la actualidad gran interés y parte de los estudios se han centrado en las fuentes de presión que afectan a los docentes. Las siguientes fuentes de presión a las que se ve sometido el docente son:

Cuadro 4
Fuentes de Presión laboral (Travers & Cooper, 1997)

1.	Factores intrínsecos al trabajo , los mismos que incluyen: Condiciones físicas del trabajo, exceso y defecto de trabajo, períodos muy largos de trabajo, insensibilidad administrativa y salarios inadecuados.
----	---

2.	Función del docente , incluye: Ambigüedad de roles, conflicto de roles, tipo de responsabilidad, rol sobrecargado, excesivo trabajo de oficina y preparación inadecuada.
3.	Relaciones laborales , comprende: Relaciones con los colegas, relación con los alumnos y relaciones con la dirección.
4.	Desarrollo de carrera , incluye: Falta de seguridad laboral e incongruencia de estatus, exceso o defecto de promoción y frustración.
5.	Estructura y clima organizacional , tiene en cuenta: Política y cultura organizacional, nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones y la evaluación del desempeño del cargo.
6.	Aspectos individuales , incluye: Factores de personalidad, el efecto de cambios en la vida y factores demográficos.

Fuente: Travers & Cooper, 1997

A continuación desarrollaremos brevemente cada una de las fuentes de presión laboral:

1. Factores intrínsecos al trabajo.

- a. Condiciones físicas de trabajo. Grupos de docentes que trabajaban en entornos más adversos eran los que evidenciaban síntomas más depresivos, mientras que los que trabajaban en centros con mejores condiciones mostraban pocos síntomas de depresión; los que trabajaban en una escuela con grupos más reducidos tendían a considerar que el tamaño de la clase causaba poco o nada de estrés; la falta recursos, edificios inadecuados, material y ambiente de trabajo desagradable, malas instalaciones, enseñar en una escuela repartida en varios edificios, originando el desplazamiento de los profesores a lugares diversos, constituyen otros factores que causantes el estrés docente (Schonfeld, 1992), French, 1993), Laughlin, 1984), Filian y Santero, 1983).

- b. Exceso y defecto de trabajo. La sobrecarga o falta de ésta, el ratio docente/dicente, alumnos con una amplia gama de capacidades diferentes, la cantidad de trabajos que debe realizarse cada día, la cantidad de trabajo que debe llevarse a sus casas interfiriendo con su vida privada, están relacionadas con la experiencia del estrés en el docente (Shaw & Riskind, 1983, Kalker, 1984, Russell y otros, 1987, Dunham, 1980, Finmian & Santero, 1983, Hawkes & Dedrick, 1983, Smith & Cline, 1980).

- c. Períodos de trabajo muy largos. Las investigaciones reportan que la necesidad de trabajar durante muchas horas, las demasiadas horas de trabajo en casa evaluando el trabajo de los alumnos, preparando y evaluando su propio trabajo, los horarios que permiten pocas interrupciones o ninguna, especialmente “el nivel general de actividad y vigilancia que se les exige”, el volumen laboral exigido en diferentes épocas del año (principio, final de cada semestre y final del período), la acumulación de estrés a lo largo del año, constituyen fuente de estrés en los maestros (Austin, 1981, Kyriacou 1987, Hembling & Gilliland, 1981, NYSUT, 1980).

- d. Insensibilidad administrativa. Según los profesores, los encargados de la administración no brindan el apoyo suficiente ni son sensibles a su temor a la violencia haciendo poco o nada para elaborar normas o promover un ambiente de aprendizaje seguro. Los profesores perciben que los administradores están “contentos” realizando trabajo de tipo burocrático y evitando, en lo posible, enfrentarse a los estudiantes problemáticos (Farber, 1991).
- e. Salarios inadecuados. El salario de los docentes es mucho más bajo que el de otros profesionales. Esta situación lleva a los docentes a tener que trabajar durante las vacaciones, los fines de semana o en dos turnos durante todo el período académico. Una consecuencia de esta situación, es el resentimiento del profesor por tener que desempeñarse en otros turnos, menos tiempo para compartir con la familia y para realizar tareas relacionadas con la escuela y la preparación de clases (Farber (1991).

2. **Función del docente**

- a. Ambigüedad de roles. Se presenta cuando el trabajador no posee una información adecuada a la hora de desempeñar la función o no entiende del todo

lo que le exige el puesto que ocupa. Situaciones que conducen a la ambigüedad de roles son la coacción laboral, los cambios en los métodos de trabajo, las nuevas estructuras organizacionales y cambios en las exigencias reales del trabajo, la racionalidad de la promoción y la conducta supervisora suponen importantes factores de estrés. (Kahan y otros, 1984; French y Caplan, 1970; Margolis y otros, 1974; Bachrach y otros, 1986).

- b. Conflicto de roles. Este conflicto se presenta cuando un individuo se encuentra dividido entre exigencias contradictorias que le plantean otras personas en la organización educativa, o cuando existe un conflicto entre su trabajo y sus creencias personales. La multiplicidad de funciones que debe desempeñar el maestro puede incluir el de formular diagnósticos, hacer de consejeros, desempeñar funciones terapéuticas, guardar informes de los padres y madres de alumnos, evaluadora y, finalmente, la del maestro. El papel de “trabajador social” va formando parte, cada vez más, de la función del docente (Lee, 1980; Austin, 1981; Sparks y Hammond, 1981). A veces el conflicto entre roles puede exigir al profesorado que rechace sus propios principios y mejores juicios (Dunham, 1980). También puede ser

que tenga que pasar mucho tiempo controlando a los alumnos y solucionando problemas de disciplina a costa del tiempo que pasan enseñando (Kalker, 1984).

- c. Tipo de responsabilidad. Se debe considerar los niveles de responsabilidad, debiendo distinguirse entre la responsabilidad hacia las personas y hacer las cosas, ya que la primera tiene más posibilidades de producir enfermedades cardiovasculares. También la falta de responsabilidad puede producir estrés si, por ejemplo, se le considera como producto de una falta de trabajo.
- d. Preparación inadecuada. Otro estresante potencial es el de estar mal preparado para desempeñar la función docente, debido a una mala formación (Filián y Santero, 1983). Considerando los rápidos cambios que se dan en la docencia es muy posible que la preparación recibida quede obsoleta cuando empiece a trabajar. Asimismo, el rol del docente de hace diez años será diferentes a las actuales exigencias.
- e. Excesivo trabajo de oficina. El profesor típico trabaja 50.4 horas semanales, de las cuales 25 horas las ocupa en tareas de oficina - corregir exámenes, trabajos, tarea, preparación de clases, entre otros

aspectos (Centro de Estadísticas Educativas (EE.UU., 1989 en Farber, 1991)

3. Relaciones laborales

- a. Relaciones con los colegas. Los docentes consideraban las relaciones laborales con los docentes como una fuente de estrés, descubrimiento que otros estudios han corroborado (Dunham, 1977). Se ha dicho que la fuente dominante es la calidad de esas relaciones interpersonales, y que las buenas relaciones sociales tienen un gran valor cuando ofrecen ayuda para combatir el estrés (Brenner y otros, 1985).
- b. Relación con los alumnos. El mal comportamiento de los alumnos y los problemas de disciplina no eran causas principales del estrés (Litt y Turk, 1985). En tanto que la amenaza de daños físicos e insultos por parte de los alumnos problemáticos producía sobre docente producía un impacto mucho mayor que cualquier otro aspecto de su experiencia profesional, como podría ser la administración y los métodos pedagógicos (Cichon y Koff, 1978). Se ha concluido que las actitudes y su comportamiento de los alumnos constituyen causas del estrés entre el profesorado. Aquellas mencionadas con más frecuencia incluyen

referencias a una falta de motivación. El problema de conducta más importante entre alumnos de primer año era que no llegaban al nivel establecido, y este problema ocupaba el quinto lugar en el caso de los alumnos de quinto grado (Kyriacou y Roe, 1988). La causa más frecuente del estrés era la “mala actitud de los alumnos hacia sus estudios” (Kyriacu y Sutcliffe, 1978) y la preocupación de los maestros por mantener estándares elevados, o el interés por el aprendizaje de sus alumnos (Pratt, 1976).

- c. Relaciones con la dirección. Los investigadores han demostrado que algunos individuos particulares pueden causar dentro de su entorno laboral, un estrés indebido a otras personas, dado que no reconocen los sentimientos ajenos ni las sensibilidades que están en juego en la interacción social (Sutherland y Cooper, 1991). La clasificación de “personalidad abrasiva” describe a ese tipo de personas que se orientan hacia el éxito; son inteligentes y constantes, pero no tan eficientes en el campo de las emociones. Se ha sugerido que si un líder pertenece a este tipo de personalidad, puede provocar estrés en sus subordinados (Levinson, 1978). Otro rasgo importante es el estilo de liderazgo, ya sea que se trata de una causa potencial de estrés de los empleados,

cualquiera que sea su profesión, así como los efectos de la exposición de un estilo de liderazgo autoritario (Lewin et al, 1939).

4. Desarrollo de carrera

Los factores estresantes en esta área son:

- a. Falta de seguridad laboral. Dos de los rasgos comunes de la vida laboral son el temor a perder el trabajo y la amenaza que se supone el desempleo; se ha descubierto que están relacionados con algunos problemas graves de salud, tales como las úlceras, la colitis y la alopecia (Cobb y Kals, 1977), así como mayores problemas musculares y también emocionales (Smith y otros, 1981). Con la inseguridad laboral se produce una consecuente deterioro de la moral y la motivación de los trabajadores, lo cual puede incidir negativamente en su forma de desempeñar el trabajo, en su eficiencia y compromiso. Numerosos datos informan sobre la inseguridad del trabajo del docente (Leedle y otros, 1981, Wanberg, 1984). Los individuos que deben de cambiar de puesto son más vulnerables al estrés, dado que el cambio de trabajo supone una causa potencial de elevado estrés (Lazarus, 1981).

- b. Incongruencia de estatus, exceso o defecto de promoción y frustración. Se refiere a la situación en la que se le confiere un estatus a un individuo que no corresponde a las expectativas y esperanzas que el tenía. Esto es importante para los maestros ya que se quejan de tener una mala imagen en términos de prestigio, salario y respeto por su estatus profesional (Laughlin, 1984; Wanberg, 1984). Se ha descubierto que también la falta de promoción también influye en el estrés del profesorado. (Filian, 1983; Wanberg, 1984) y que las ambiciones irrealizadas constituyen una causa de inseguridad laboral. Otro elemento que potencia esta situación es la ausencia de posibilidades de ascender, lo cual, en general, es un elemento intrínseco a esta profesión (Eskridge, 1984; Mykletum, 1984).

5. Estructura y clima organizacional

- a. Política y cultura organizacional. Podemos considerar que la cultura dentro de una institución educativa influye sobre el estrés de los docentes. A nivel general, se considera que la cultura de una organización tiene que ver con los valores y normas compartidos, y que constituye una fuerza principal del cambio organizacional. Algunos aspectos más

públicos y cruciales de la cultura son las normas de comportamiento, los valores dominantes, las reglas normativas, y la ética global que demuestre la organización. La fuente de estrés puede darse cuando existe un vacío entre lo que el docente espera que implique el trabajo y lo que dicen las reglas que hay que hacer. Se están presentando ciertos problemas en las instituciones educativas. Así podemos ver que se dan muchos cambios que transforman buena parte de la ética poniéndose más énfasis en aspectos financieros y cambios curriculares. Muchos docentes se quejan que la enseñanza no es lo que era. También se están produciendo cambios en la función tutor.

- b. Nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones. A nivel general, al hablar de participación nos estamos refiriendo al aspecto en que interactúan los subordinados con sus superiores en el proceso administrativo de tomar decisiones (Tannenbaum y Massarik, 1989), en los casos en que se debe tomar decisiones en relación a la organización educativa, la dirección y los subordinados responsables del control en ese proceso de coordinar el propósito de la compañía o el negocio. El hecho de ser considerado a participar en forma efectiva en la toma de

decisiones puede dar como resultado un mejor desempeño del trabajo y reacciones psicológicas y conductuales positivas (Millar y Monge, 1986).

- c. La evaluación del desempeño del cargo. A algunas personas les puede resultar estresante el hecho que otras las evalúen, en especial si estos resultados tendrán consecuencias laborales y sobre el desarrollo de su carrera (Baron, 1986).

6. Aspectos individuales

- a. Factores de personalidad. En relación a la personalidad del docente en relación con el estrés se han realizado dos importantes estudios. En una población de docentes de primaria se encontró correlaciones significativas entre su medida de estrés y la neurosis y la extroversión (Pratt, citado por Travers y Cooper, 1997). En relación a los efectos del locus de control, los individuos experimentan estrés relacionado con el grado en que se ven incapaces de controlar una situación potencialmente amenazadora. Analizaron la asociación entre el estrés que los propios maestros reconocían padecer y la escala Locus de Control Interno – Externo de Rotter. Existe una relación significativa entre el estrés que los propios docentes admitían y el locus de control

externo. Por lo tanto los maestros que evidenciaban un control externo tenían también unos niveles más altos de estrés (Kyriacou y Sutcliffe, en Travers y Cooper, 1997)).

- b. El efecto de cambios en la vida. Los cambios en la vida pueden estar relacionados con el estrés. Tanto los cambios positivos (como el matrimonio) y los cambios negativos (tales como el divorcio o la muerte) son considerados como estresantes ya que ambos tipos demandan que el individuo se adapte a nuevos patrones de vida. A pesar que estas suposiciones parecen obvias, no se han validado con respecto a los docentes.
- c. Factores demográficos. Una característica importante que puede modificar la respuesta de un docente frente al estrés puede ser la edad, debido a que en cada fase de la vida un individuo puede experimentar una vulnerabilidad especial, y/o un mecanismo de defensa específico (Mc Lean, 1979).

La edad puede afectar de dos maneras el impacto del estrés:

- La edad y el estado biológico de la persona puede mediar en la respuesta, en el sentido de que se fatiga más fácilmente y el trabajo le parece más difícil (las horas más largas, etc.)

- Las experiencias pasadas afectan al modo en que percibe y experimenta el estrés (anteriores fracasos para enfrentar a una situación).

También se ha relacionado la edad y la experiencia con el grado del estrés en la enseñanza, ya que se ha sugerido a veces que son los recién llegados a la profesión los que pueden padecer el grado más elevado de estrés (generalmente los docentes más jóvenes). Esto se puede deber al hecho de que aún no han adquirido la experiencia necesaria para controlar el trabajo. Los maestros más jóvenes y menos experimentados padecían más estrés que sus colegas, derivándolo de las presiones asociadas con la disciplina, las malas perspectivas de ascenso y las cuestiones administrativas (Coates y Thoresen, 1976)

Una fuente principal del estrés entre los docentes jóvenes era la escasa capacidad general del alumnado (Edworthy, 1988). El principal interés de los docentes jóvenes lo constituyen los alumnos, mientras que para los maduros el factor más importante del estrés son los aspectos de sus carreras; para los maestros más mayores, el problema es la propia enseñanza (Laughlin, 1984).

El estrés sería mayor en aquellos profesores menores a 40 años (Anderson & Iwanicki, 1984; Birmingham, 1984; Gold, 1985;

Martin, 1988; citados por Farber, 1991) y en aquellos que enseñan secundaria (Anderson & Iwanicki, 1984; Burke & Greenglass, 1989; Goodlad, 1984; Malinowski & Word, 1984; citados por Farber, 1991).

Otros estudios sugieren que ser soltero (Gold, 1985, Holt, Fine & Tollefson, 1987, citados por Faber, 1991) enseñar en un colegio con mucha población estudiantil (Goodlad, 1984, Maracco, Darienso & Danford, 1983, citados por Faber, 1991) constituyen factores de riesgo para sentirse estresado o ser víctima de burnout. Al parecer, el hallazgo más consistente con respecto a estos estudios es que los hombres son más vulnerables al estrés y al burnout que las mujeres (Faber, 1991).

Las profesoras presentaban mayor insatisfacción que los profesores en lo que respecta a las situaciones en el aula y la conducta de los alumnos; mientras que los profesores mostrarían mayor insatisfacción en relación a la administración, la participación y la necesidad de valoración profesional así como a la situación de sus carreras (Kyriacu & Sutcliffe, 1978; Laughlin, 1984 citados por Travers & Cooper, 1997).

Se ha relacionado la edad y la experiencia con el nivel de estrés en la enseñanza. Se piensa que los profesores más jóvenes son los que sufrirían mayores niveles de estrés ya que aún no

tendrían la experiencia necesaria para controlar su trabajo (Travers & Cooper, 1997).

A las fuentes de presión laboral antes citadas, se puede incluir el estrés tecnológico (Martínez, 2004). Este es derivado de la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ambiente laboral. En algunas profesiones, el equivalente del estrés tecnológico es la obligación de estar al día en los últimos avances si se quiere mantener el empleo o dar una mínima calidad de servicio. El estrés tecnológico está caracterizado por dificultades de adaptación del personal a situaciones nuevas como:

- a. Realizar tareas habituales de manera diferente, como la introducción de datos en el ordenador, siguiendo nuevos criterios, códigos y formularios.
- b. Sustitución de la comunicación personal por el correo electrónico y reducción de los contactos personales.
- c. Sentimientos de ser controlados.
- d. Tener el mismo sueldo con más tareas y la misma jornada laboral.

Las nuevas tecnologías deben servir en principio para mejorar y flexibilizar el trabajo y aumentar su calidad final. Sin embargo, esta tecnología no está consiguiendo que tengamos más tiempo libre, vacaciones más largas o que disfrutemos más del ocio, sino más bien lo contrario: aumentan la presión temporal. El

correo electrónico, aparte de las complicaciones del correo basura, de los virus, de los “spams”, consume cada vez más tiempo de trabajo. El auge del ordenador personal y del portátil lleva a que los ejecutivos deben dedicar más tiempo a escribir sus propias cartas, informes y correos electrónicos, trabajan más en casa y delegan menos en sus secretarías. Muchos puestos poseen ahora más carga burocrática que antes.

Los cambios informáticos conllevan cambios en los procedimientos que afectan a la adaptación al trabajo, a la satisfacción laboral y a la salud mental de los empleados. Acarrean un incremento en la precisión, rapidez y calidad del trabajo que se encarga y que se espera, o que es lo mismo, mayor exigencia para un mismo trabajo o tarea que se venía realizando habitualmente y sin problemas. El estrés tecnológico se da en diferentes áreas: diseño y mobiliario de la oficina, diseño del puesto y del ordenador, cambios en el procedimiento y prácticas de trabajo, cambio en la estructura del empleo con nuevas normas, instalación de nuevos ordenadores.

Una de las condiciones que caracteriza el trabajo del profesor universitario es la que en términos ergonómicos se denomina carga mental. La carga mental de un trabajo resulta de la función del número total y la cualidad de las etapas de un proceso, o el número de procesos requeridos para realizar una

actividad y, en particular, la cantidad de tiempo durante la cual una persona debe elaborar las respuestas en la memoria. O sea, los elementos perceptivos, cognitivos y las reacciones emocionales involucradas en el desarrollo de la actividad laboral. Se ha detectado que los trabajadores expuestos a sobrecarga mental, que puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil); o infracarga, cuando los trabajos están por debajo de la calificación profesional, sufren diferentes trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones que se deben a los trastornos intrínsecos de la tarea.

La carga mental viene determinada principalmente por la cantidad de información que debe tratarse, el tiempo de que se dispone y la importancia de las decisiones. En la carga de trabajo mental intervienen además aspectos afectivos, los cuales pueden correlacionarse con otros conceptos autonomía, motivación, frustración, inseguridad, entre otros.

Cualquier tipo de operación mental se puede analizar como un proceso que incluye diferentes sub operaciones: detectar la información, identificarla, decodificarla, interpretarla, elaborar las posibles respuestas y elegir las más adecuadas, tomar las decisiones, emitir la respuesta y recuperar los efectos de la

intervención para hacer una estimación de su efectividad (retroalimentación).

Hay que tener en cuenta que la capacidad de respuesta del hombre es limitada y está en función de una serie de variables tales como la edad, nivel de aprendizaje, pericia, estado de fatiga, características de personalidad, experiencia y motivación hacia la tarea, condiciones ambientales, etc. Si el usuario realiza su tarea al límite de sus capacidades, lo que implica el mantenimiento prolongado de un esfuerzo, puede dar lugar a la fatiga mental y respuestas erróneas en situaciones críticas. (Mondelo, Gregori & Barrau, 2000).

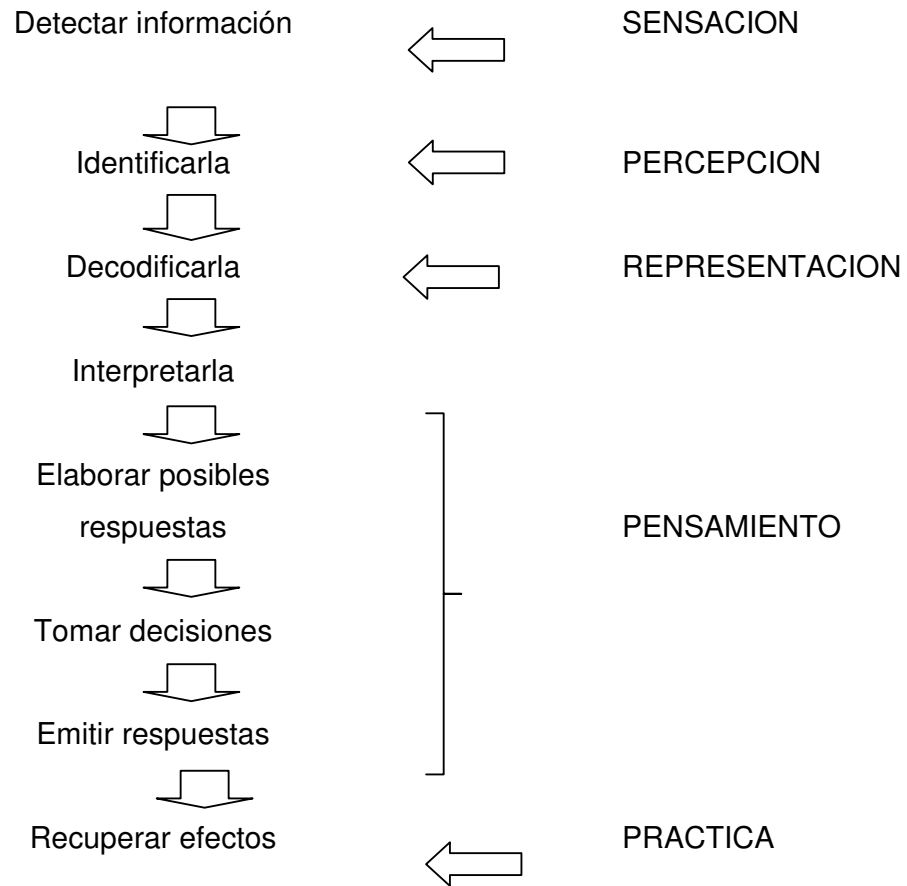


FIGURA 4

Proceso esquematizado de una operación mental

Fuente: Mondelo, Gregori & Barrau, 2000

Por último, debe señalarse que las nuevas tecnologías aportan una cantidad desmesurada de información a la que es preciso atender y de la que hay que seleccionar lo que es importante. Los cálculos realizados por expertos refieren una superabundancia de información disponible, la misma que es imposible abordar y procesar. La cantidad de información generada anualmente en el mundo viene a ser el equivalente de unos 250 libros por cada ser humano. Esta sobrecarga de

información o “contaminación informativa” puede ser especialmente estresante para los docentes universitarios por considerarse parte de su tarea.

En relación al estrés en los profesores, Kyriacou (en Dunham & Varma, 1988) sostiene que existen cuatro aspectos que se deben considerar. El primer aspecto está relacionado con el hecho de considerar el estrés en los profesores o bien como nivel de demandas exigidas a estos o como estado emocional de una persona en el intento de lograr cumplir con esas demandas.

El segundo aspecto se refiere a si se debe de incluir dentro de la definición de estrés tanto las demandas positivas como negativas o si sólo se deben considerar las demandas negativas. Asimismo, plantea si se debe considerar el estado emocional positivo y negativo o si sólo el estado emocional negativo. Algunos autores definen el estrés en los profesores como una experiencia caracterizada por emociones no placenteras, como tensión, frustración, ansiedad, rabia y depresión como resultado de algunas demandas que surgen de su trabajo como profesor (Kyriacou, 1998).

El tercer aspecto a considerar es que la respuesta emocional a la situación depende en gran medida de la percepción que tiene los profesores de dicha situación y de la percepción acerca de

su habilidad para afrontar dicha situación. Esto se refiere a los problemas relacionados con la naturaleza objetiva de las circunstancias del profesor y a la evaluación subjetiva de sus circunstancias.

El cuarto aspecto se refiere al balance entre el nivel de demandas ejercidas sobre el profesor y la habilidad del profesor para cumplir con esas demandas (objetivas y/o subjetivas). Se debe considerar el estrés en los profesores como una reacción a las demandas excesivas o difíciles que requieran ser afrontadas. Asimismo, la experiencia de estrés puede darse ante cualquier percepción de amenaza a la autoestima o bienestar personal. Esto puede ocurrir cuando se ejercen excesivas demandas sobre el profesor y/o cuando el profesor percibe un insulto o sus deseos se ven frustrados (Kyriacou en Dunham & Varma, 1998).

2.3.3 Medición del estrés

Martín (1989), citado por Fernández-Ballesteros (1993), distingue tres tipos eventos estresantes:

- a) Sucesos vitales intensos y extraordinarios;
- b) Sucesos diarios de menor intensidad, y
- c) Situaciones de tensión crónica mantenida.

Se presentará una clasificación de la medición del estrés considerando a los eventos estresores antes citados.

Cuadro 5

Resumen de las pruebas más relevantes en la evaluación del estrés

Prueba	Ítems: número y tipo	Tipo de Respuesta
SRRSS (Holmes y Rahe, 1967)	43 ítems Acontecimientos vitales estresantes	SI / NO
LES (Saranson, Jonson y Siegel, 1978)	57 ítems	Escala Likert 7 puntos
Dayly Hassles Scale (Kraner et al., 1981)	117 ítems Acontecimientos estresantes de la vida cotidiana	Escala de Likert 3 puntos
SSQ (Saranson et al. 1983)	27 ítems Conductas de apoyo	Escala de Likert 6 puntos
PSS Fa – Fr (Procidano y Heller, 1983)	Escalas con 20 ítems cada una. Conducta de apoyo	SI / NO / No sé
ASSIS (Barrera, 1980, 1981)	Nombre de proveedores de apoyo. Apoyo en el mes pasado	Nombre de personas que apoyan
SRS (Mc Farlane et al. 1981)	Listado de problemas Efectividad intercambio	Nombres de la persona con que trata el problema
SPSI (D' Zurilla y Nezu, 1990)	70 ítems Afirmaciones de lo que la persona hace	Escala Likert 5 puntos
WOC-R (Lazarus y Folkman, 1984; Folkman y Lazarus, 1985)	67 ítems Estrategias de afrontamiento	Escala Likert 4 puntos
Stone y Neale (1984)	9 ítems Estrategias generales de afrontamiento	SI / NO Descripción de la estrategia concreta
CEE (Muñoz, 1988)	25 ítems Situación problema	Escala Likert 5 puntos
COPE (Carver et al. 1989)	70 ítems Estrategias de afrontamiento	Escala Likert 4 puntos
Rosenman y Friedman (1959, 1961)	25 preguntas Aspectos de su vida	Entrevista Conducta observada
JAS (Jenkins et al., 1971)	52 ítems Diversos aspectos	Varias alternativas de respuesta
SCL – 90-R (Derogatis, 1977)	90 ítems Síntomas	Escala Likert 5 puntos
BSI (Derogatis y Spencer, 1982)	53 ítems Síntomas	Escala Likert 5 puntos
ESSI (Everly et al., 1986)	25 ítems de nivel de activación 38 ítems de síntomas (SNA)	Frecuencia en escala de 4 puntos

Fuente: Buendía, 1993

2.4 Definición de conceptos

2.4.1 Satisfacción laboral

El tema de la satisfacción laboral ocupa dentro de la psicología organizacional un capítulo central que puede parecer excesivamente importante. El creciente interés ha radicado en los supuestos de la existencia de una relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral, una relación negativa entre satisfacción laboral y las pérdidas de horas y las frecuencias bajas y una relación entre satisfacción laboral y el clima de la organización. (Weinert, 1985).

No existe una definición unánimemente aceptada por todos los autores sobre satisfacción laboral. En muchas ocasiones cada autor labora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación o trabajo (Peiró, 1996; Harpaz, 1983)

Las definiciones de satisfacción laboral pueden incluirse en dos grupos, unas hacen referencia a un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas; y el otro, que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud. (Peiró, 1996, Guillén & Gil, 2000).

En el primer grupo se incluye las definiciones que la caracteriza como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador (Locke, 1976; Crites 1969; Smith, Kendall y Hullin, 1969; Smith,

1969, Weinert, 1985; Flórez, 1992; Davis y Newstrom, 1993; Muchinsky (1993).

Existe una importante diferencia entre estos sentimientos y otros dos aspectos de las actitudes del empleo. La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o dolor ("disfruto al hacer diversas tareas") que difiere de los pensamientos objetivos ("mi trabajo es complejo") y de las intenciones en el comportamiento ("tengo planes de dejar este trabajo en tres meses"). Juntos los tres renglones de actitudes ayudan a los gerentes a comprender las reacciones del empleado hacia su trabajo y a predecir el efecto de su conducta futura." (Davis & Newstrom, 1993)

Otros la entienden como una orientación positiva hacia el empleo (Price & Mueller (1986) y Mueller & McCloskey (1990).

El otro grupo de autores considera a la satisfacción laboral va más allá del aspecto afectivo. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Beer, 1964; Harpaz, 1983; Schultz, 1986; Salancik y Pfeffer, 1997; Peiró, 1984; Griffin y Bateman, 1986; Robbins, 1987; Arnold, Robertson & Cooper, 1991; Bravo, 1992).

Harpaz, 1983 (citado por Peiró, 1996) realiza una revisión de las distintas definiciones que se han dado de este constructo y concluye que la satisfacción laboral, como otras actitudes está compuesta por los elementos afectivos, cognitivo y conductual; puede variar en consistencia y magnitud; puede ser obtenida de diferentes fuentes y cumple distintas funciones para el individuo. Asimismo, indica que “las personas que trabajan, usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral”.

También se distingue entre actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación con aspectos específicos del puesto de trabajo o de la organización, y la satisfacción con el trabajo, que sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. En el caso de la satisfacción laboral se trataría de una “actitud general” resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización (Peiró, 1984). Complementando esta afirmación se distingue dos conceptos: satisfacción de faceta y satisfacción general. La primera es la tendencia de un empleado a sentirse más o menos satisfecho con los distintos aspectos de su trabajo; agrupados en los siguientes rubros: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros de trabajo y política de la empresa. La satisfacción general: que viene a ser

un indicador, resumen o promedio de las actitudes que posee la persona hacia las distintas facetas del trabajo (Johns ,1978, citado por Flórez).

De estas definiciones, podemos concluir que es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicos del mismo.

Asimismo, debe precisarse que de acuerdo a la Psicología Social las actitudes muestran tres componentes cognitivos, afectivos y conductuales.

A lo que se debería añadir que la valoración implicada en la satisfacción o insatisfacción laboral tiene lugar no en forma a priori sino después de ejecutado el trabajo.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Las definiciones de satisfacción laboral se abordan desde el punto de vista afectivo o actitudinal, según hemos visto anteriormente. En cualquiera de los casos, los autores señalan que la satisfacción tiene aspectos o facetas. Se plantean dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral, la aproximación unidimensional y la aproximación multidimensional de las facetas de la satisfacción laboral. La primera se centra en

la satisfacción laboral como una actitud o sentimiento hacia el trabajo en general, lo cual no equivale a la suma de las facetas que componen el contexto de trabajo, pero dependen de ella. En tanto que, la aproximación multidimensional defiende que la satisfacción con aspectos específicos del trabajo está causada por diferentes condiciones y antecedentes y además cada aspecto del trabajo puede ser medido separadamente.

Como ya indicaba Locke (1976, citado por Peiró) un puesto está constituido por interrelaciones complejas entre las tareas, los roles, las responsabilidades, las interacciones, los incentivos y las recompensas (Peiró, 1996).

Muchos autores han señalado las diferentes facetas de satisfacción laboral, siendo las más mencionadas la satisfacción con: la supervisión, con la organización, con los compañeros de trabajo, con las condiciones de trabajo, con el progreso en la carrera, con las perspectivas de promoción, con el sueldo, con los subordinados, con la estabilidad laboral, la extrínseca en general, el tipo de trabajo, la cantidad de trabajo, el desarrollo personal y la satisfacción intrínseca general.

Locke (1976) identificó nueve de estas dimensiones: según se muestra en el Cuadro 4.

De las nueve dimensiones Locke (1976) distingue entre Eventos o Condiciones como fuentes de la satisfacción laboral (los seis primeros factores) y Agentes de la satisfacción laboral (los tres últimos). Peiró (1984) señala que los eventos o condiciones que causan la satisfacción laboral son el carácter intrínseco del trabajo, la remuneración, la promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo. Mientras que los agentes de la satisfacción laboral son la propia persona, los supervisores, los compañeros, los subordinados y las características de la empresa.

Cuadro 6
Dimensiones de satisfacción laboral. (Locke, 1976)

Satisfacción con el trabajo: Interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.	E V E N T O
Satisfacción con el trabajo: Interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.	
Satisfacción con las promociones: Oportunidades de formación o la	

base a partir de las cuales se produce la promoción.	O S
Satisfacción con el reconocimiento: Elogios por la realización del trabajo, los créditos por el trabajo realizado o las críticas.	
Satisfacción con los beneficios: Pensiones, seguro médico o las vacaciones.	
Satisfacción con las condiciones de trabajo: Horarios, descansos, la composición física del lugar de trabajo, la ventilación o la temperatura.	A G E N T E S
Satisfacción con la supervisión: estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.	
Satisfacción con los compañeros: La competencia de éstos o el apoyo y amistad recibida de los mismos.	
Satisfacción con la compañía y la dirección: Política de beneficios y de salarios de la organización.	

Fuente: Peiró & Prieto, 1996

Elaboración: David Alvarez

2.4.2 Presión laboral

Se entiende por presión laboral algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento. (Travers & Cooper, 1996). Asimismo, el término estresor se utiliza para referirse a los estímulos que provocan tensión y que pueden emanar del entorno o del interior del individuo, es decir, pueden ser objetivos y/o subjetivos (Harrison, 1985, citado por Buendía, 1993). A su vez, el ambiente externo puede estar formado por el ambiente meramente ocupacional y por el extralaboral (Buendía, 1993). La aparición de esa estimulación perturbadora, denominada agente estresante o "estresor" puede trastornar de forma permanente el comportamiento del individuo (Martínez, 2004). De otro lado, el término tensión se emplea para señalar las diferentes clases de respuestas individuales a los estresores

ambientales; tensión describe el estado de sentirse con estrés. (Buendía, 1993).

Asimismo, las definiciones sobre estrés han variado en función al enfoque que se le ha brindado a este constructo. (Spielberg, C.D., Reheiser, E. & Vagg, P, 1999). Así, encontramos hasta tres acepciones:

- a. Un estímulo: Una fuerza externa que afecta al individuo. Es el resultado de las transacciones entre la persona y su entorno (Turcotte, 1986)
- b. Una respuesta: la conducta de un sujeto a sucesos externos o internos. La conducta que aparece cuando las demandas del entorno superan a las capacidades para afrontarlas (Kals, 1978)
- c. Interacción entre un individuo y sus ambientes: Incidiendo en la importancia del ajuste entre personas y ambientes. (García, 1993 en Buendía). Un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias (McGrath, 1970).

2.5 Hipótesis de trabajo

H₁: Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.

- H_0 Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral son independientes en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.
- H_2 La satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana.
- H_0 La satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales no difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana.
- H_3 : Las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana.
- H_0 : Las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales no difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana.
- H_4 Los factores de las fuentes de presión laboral están relacionados con los factores de la satisfacción laboral.
- H_0 : Los factores de las fuentes de presión laboral son independientes de los factores de la satisfacción laboral.

2.6 Identificaciones de variables

Para el problema que centra la incógnita en la relación de estudio:

- a. Fuentes de presión laboral.
- b. Satisfacción laboral.

Para el problema que centra su atención en la contrastación:

- a. Variable independiente asignada: Universidad según tipo de gestión: estatal y privada.
- b. Variable dependiente: Fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral
- c. Variable de control: Sólo se incluyó a los docentes universitarios en situación de actividad, es decir, que cumplían actividad lectiva - No incluyó a los docentes extraordinarios, eméritos, honorarios, visitantes, investigadores - (Sanchez Carlessi & Reyes, 2002)

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Método y diseño

El estudio corresponde a una investigación de tipo sustantiva, en razón que trata de responder a un problemas teórico y se orienta a describir la realidad.

El nivel de investigación es correlacional y comparativo (Alarcón, 1991), Hernández, Fernández & Baptista, 2003) debido a que permite recoger evidencias de hechos, concretándose a tomar medidas, acerca de la satisfacción laboral y las fuentes de presión, e indagar por supuestas relaciones entre ellas y efectuar sus contrastaciones.

El diseño de investigación es transaccional correlacional y comparativo (Hernández, Fernández & Baptista, 2003; Sanchez, 2002) y se realiza en universidades estatales y con los docentes de universidades privada de Lima Metropolitana.

3.2 Población y muestra

Población

La población de la presente investigación está compuesta por los docentes de las universidades estatales y privadas de Lima Metropolitana, tomando como base el año 2005 teniendo en cuenta los datos proporcionados por la Asamblea Nacional de Rectores.

Tabla 1
Población de docentes de Lima Metropolitana según tipo de gestión (2005)

Universidades	No Docentes	%
Estatales	7186	41.63

Privadas	12521	58.37
Total	19,707	100.00

Fuente: Asamblea Nacional de Rectores, 2005

La población de docentes universitarios de Lima Metropolitana asciende a 45.46 % de la población docente nacional. Asimismo, los docentes de esta circunscripción representan el 32.78 % y el 58.43 % de los docentes de universidades estatales y privadas a nivel nacional, respectivamente.

Tabla 2
Personal Docente de las Universidades Estatales de Lima Metropolitana, 2005

Universidad	Nº Docentes	%
San Marcos	3072	43.04
Universidad Nacional de Ingeniería	1343	19.39
Agraria La Molina	468	7.07
Federico Villarreal	2303	30.50
TOTAL	7186	100.00

Fuente: Asamblea Nacional de Rectores, 2005

Tabla 3

Personal Docentes de las Universidades Privadas de Lima Metropolitana, 2005

Universidad	Nº Docentes	%
Pontificia Universidad Católica	2668	21.31
Cayetano Heredia	544	4.34
Del Pacífico	243	1.94
San Martín de Porras	2484	19.84
Lima	731	5.84
Femenina SS.CC.	312	2.49
Garcilaso de la Vega	1362	10.88
Ricardo Palma	970	7.75

Marcelino Champagnat	62	0.5
Peruana de Ciencias Aplicadas	610	4.87
San Ignacio de Loyola	347	2.77
Alas Peruanas	1169	9.33
Norbert Weininger	52	0.41
San Juan Bautista	----	
Tecnológica del Perú	406	3.24
Científica del Sur	184	1.47
Católica Sedes Sapientiae	201	1.61
Peruana de Ciencias e Informática	---	
Peruana de las Américas	---	
Antonio Ruiz de Montoya	---	
De Administración de Negocios	140	1.12
Teología Pontificia y Civil de Lima	---	
TELESUP S.A.C	36	0.29
TOTAL	12,521	100

Fuente: Asamblea Nacional de Rectores. Año 2005

Muestra

El tamaño de la muestra se calculó de acuerdo a la fórmula de Cochran para poblaciones inferiores a los 100,000 casos, estableciéndose como parámetros, un nivel de ocurrencia del 50%, un margen de error del 5% y un nivel de confianza bilateral del 95% ($z = 1.96$).

La fórmula aplicada fue la siguiente:

$$n = (z^2 \cdot p \cdot q \cdot n) / e^2 \cdot (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q$$

$$n = 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5 \times 16451 / 0.05 \times 0.05 \times 16450 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = 506$$

n = 506

La muestra estuvo integrada por 506 docentes de las universidades estatales y privadas, buscándose que la muestra de cada universidad guarde la proporción debida con la respectiva población de cada una de ellas.

La selección de la muestra se realizó considerando el muestreo probabilístico polietápico por conglomerados (Alarcón, 1991). La primera etapa (unidad primaria de muestreo) consistió en seleccionar a las universidades que participarían en la muestra. Se consideró como criterio de inclusión a las cuatro universidades públicas y el 50 % de las privadas que contaran como mínimo con 100 docentes.

De esta manera, fueron consideradas las siguientes:

Universidades Estatales: Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Nacional de Ingeniería, Universidad Nacional Agraria La Molina, Universidad Nacional Federico Villarreal.

Universidades Privadas: Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Particular San Martín de Porras, Universidad de Lima, Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega, Universidad Particular Ricardo Palma, Universidad San Ignacio de Loyola.

Posteriormente, se realizó la inclusión, de manera aleatoria simple, de las facultades de cada universidad, (unidad secundaria de muestreo). El criterio empleado fue considerar, como mínimo al 50 % del número de

facultades. De esta manera, las facultades consideradas para cada universidad fueron las siguientes: (Ver Tablas N° 4 y 5)

Tabla 4
Facultades seleccionadas entre las Universidades Estatales

UNIVERSIDADES	N°	Total	FACULTADES
	Fac.	Muestra	
San Marcos	20	10	Letras y Ciencias Humanas, Farmacia y Bioquímica, Ingeniería Industrial, Medicina Veterinaria, Ciencias Económicas, Psicología, Ingeniería de Sistemas e Informática, Ciencias. Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Biológicas.
Federico Villarreal	18	9	Ingeniería Geográfica y Ambiental, Psicología, Ciencias Sociales, Arquitectura y Urbanismo, Administración, Humanidades, Electrónica e Informática, Ciencias Económicas e Ingeniería Civil.
Ingeniería	11	6	Ingeniería Eléctrica y Electrónica, Ingeniería Mecánica, Ciencias, Ingeniería de Petróleo y Petroquímica, Arquitectura, Urbanismo y Arte e Ingeniería Económica y Ciencias Sociales.
Agraria La Molina	8	4	Ingeniería Agrícola, Ciencias, Agronomía, Industrias Alimentarias y Pesquería.

Tabla 5
Facultades seleccionadas entre las Universidades Privadas

UNIVERSIDAD	N°	Total	FACULTADES
	Fac.	Muestra	
P.U. Católica del Perú	9	5	Ciencias y Artes de la Comunicación, Letras y Ciencias Humanas, Arquitectura y Urbanismo, Administración y Contabilidad y Ciencias Sociales
San Martín de Porras	9	5	Ingeniería y Arquitectura, Odontología, Comunicación, Turismo y Psicología, Ciencias Adm. y Relaciones Industriales y Educación.
Lima	8	5	Comunicación, Contabilidad, Administración, Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Industrial
Garcilaso de la Vega	11	6	Educación, Ingeniería Administrativa e Industrial, Ciencias Contables, Ingeniería de Sistemas y Cómputo, Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas

Ricardo Palma	7	5	Medicina Humana, Ciencias Biológicas, Arquitectura y Urbanismo, Lenguas Modernas y Psicología
San Ignacio de Loyola	9	5	Economía, Marketing, Administración Hotelera Administración y Ciencias y Tecnología de la Comunicación

Finalmente, se determinó la muestra por cada una de las universidades incluidas en el estudio, de acuerdo a la siguiente Tabla:

Tabla 6
Población y muestra de los docentes

Universidad	POBLACION		MUESTRA	
	N	%	N	%
Estatales	7,186	41.63	212	41.90
Privadas	12,521	58.37	294	58.10
Total	19,707	100	506	100

Tabla 7
Determinación final de la muestra por Universidades

Universidad	Población de Docentes	Muestra por Universidad	%
San Marcos	3072	100	19.8
Ingeniería	1343	35	6.9
Agraria La Molina	468	17	3.4
Federico Villarreal	2303	60	11.9
P.U. Católica	2668	78	15.4
San Martín de Porras	2484	80	15.8

Universidad de Lima	731	37	7.3
Garcilaso de la Vega	1362	54	10.7
Ricardo Palma	970	30	5.9
S. Ignacio de Loyola	347	15	3.0
Total	15,748	506	100.0

Composición y descripción de la muestra

La muestra está conformada por 506 docentes universitarios, 212 (42 %) provenientes de universidades estatales y 294 (58%) de universidades particulares. Las edades se encuentran entre 25 y 75 años; el estado civil corresponde a 39% de solteros y 49% de casados; en cuanto al género 74 % son varones y 26 % mujeres; según lugar de nacimiento, 64 % provienen de Lima y 35 % de provincias. En relación al aspecto académico, 95 % enseña en pregrado y 5 % en post grado; en la condición de nombrado se encuentra 62 % y como contratado 38 %; según la dedicación, 37 % trabaja a tiempo completo, 47 % a tiempo parcial y 15 % a dedicación exclusiva; por categoría 21 % es principal, 38 % asociado y 38 % auxiliar; 39% trabaja sólo en esa universidad y 59 % trabaja en más de una universidad. La Tabla 8 muestra la composición de la muestra.

Tabla 8

Composición de la muestra según variables sociodemográficas

Variable		F	%
Edad (años)	25 – 30	23	5.1
	31 – 40	112	24.9

	41 – 50	173	38.4
	51 – 60	115	25.6
	61 – 70	26	5.8
	71 – 75	1	0.2
	N:R.	56	11.1
Estado civil	Soltero	199	39.3
	Casado	247	48.8
	Divorciado	19	3.8
	Separado	23	4.5
	Viudo	3	0.6
	Conviviente	9	1.8
	N.R.	6	1.2
Sexo	Masculino	375	74.1
	Femenino	129	25.5
	N.R.	2	0.4
Lugar de nacimiento	Lima	322	63.6
	Provincias	178	35.2
	Extranjero	1	0.2
	N.R.	5	1.0
Actualmente enseña	Pre grado	480	94.9
	Post grado	26	5.1
	N.R.	0	0
Condición	Nombrado	312	61.7
	Contratado	193	38.1
	N.R.	1	0.2
Dedicación	Tiempo completo	189	37.4
	Tiempo parcial	240	47.4
	Dedicación exclusiva	74	14.6
	N.R.	3	0.6

Categoría	Principal	107	21.1
	Asociado	198	38.1
	Auxiliar	198	38.1
	N.R.	3	0.6
Trabaja en otra Universidad	Sí	195	38.5
	No	299	59.1
	N.R.	12	2.4
Años de trabajo en la docencia	1 – 10	158	31.8
	11 – 20	195	39.2
	21 – 30	117	23.4.6
	31 – 40	23	4.6
	41 – 50	4	0.8
	N.R.	9	1.8
Años de trabajo en esta universidad	1 – 10	242	49. 1
	11 – 20	158	32.0
	21 – 30	83	16.8
	31 – 40	9	1.8
	41 – 50	1	0.2
	N.R.	13	2.6
Formación académica	Universidad estatal	315	62.3
	Universidad privada	186	36.8
	N.R.	5	1.0

N.R : No respondió

3.3 Descripción de instrumentos de investigación

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron tres cuestionarios:

3.3.1 Cuestionario de Datos Personales.

Este cuestionario busca obtener información sobre las características del docente. Consta de dos secciones. La primera indaga acerca de los datos sociodemográficos del docente; la segunda, referida a su condición laboral en la universidad. (Ver anexo N° 1)

3.3.2 Cuestionario sobre satisfacción laboral

La construcción de esta escala se basa en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg y los aportes de Dawis, Lofquist y Weis (1968, en Peiró, 1987)

Ficha técnica:

Nombre	:	Escala de Satisfacción Docente (ESD)
Autor	:	David Álvarez Flores
Año de elaboración	:	2003
Administración	:	Individual y grupal
Duración	:	20 a 30 minutos
Aplicación	:	Docentes universitarios
Significación	:	Identificar el grado en que las distintas situaciones producen satisfacción o insatisfacción laboral en el docente. Se trata de una escala de actitudes tipo Likert

Factores que mide:

I. Satisfacción Intrínseca

Conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo.

Subfactores:

Independencia; condición laboral que tiene el profesor para realizar su labor docente por si mismo, en forma autónoma y tomar decisiones acerca de su trabajo (ítems 1, 12, 23,

34, 44)

Variedad: condición laboral que tiene el profesor de sentir que realiza una actividad diversificada (Ítems 2, 13, 24, 35, 45)

Libertad de cátedra: condición laboral que tiene el profesor de sentir que dicta los cursos acordes con sus conocimientos o preparación académica sin imposiciones (Ítems 3, 14, 25, 36, 46)

Línea de carreras: condición laboral que tiene el profesor de lograr promociones dentro de su carrera docente o acceder a puestos académico – administrativos dentro de la Universidad (Ítems 4, 15, 26, 47, 55)

Reconocimiento y distinciones: condición laboral que tiene el profesor de sentir que su trabajo es reconocido y premiado por autoridades, colegas y alumnos (Ítems 5, 16, 27, 37, 48)

II. Satisfacción Extrínseca

Conjuntos de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo

Subfactores

Compensación económica: condición laboral que tiene el profesor de sentirse remunerado en forma justa por la labor que realiza (Ítems 5, 16, 27, 37, 48)

Condiciones de trabajo: condición laboral que tiene el profesor de realizar su labor en condiciones técnico –

académicas (aulas, laboratorios, equipos de cómputo, equipos audiovisuales, entre otros) adecuadas (Ítems 7, 18, 29, 39, 50)

Seguridad en el puesto: condición laboral que tiene el profesor de sentir que cuenta con un trabajo estable (Ítems 8, 19, 30, 40, 51, 56)

Estatus: condición laboral que tiene el profesor de sentir que labora en una universidad importante o de prestigio académico y social (Ítems 9, 20, 31, 41, 52)

Calidad de relaciones interpersonales: condición laboral que tiene el profesor de sentir que puede entablar y mantener contactos interpersonales con otros colegas (Items: 11, 22, 33, 43, 54).

Capacitación y perfeccionamiento docente: condición laboral que tiene el profesor de sentir que la universidad le permite ampliar sus conocimientos en áreas distintas a su especialidad, así como aumentar sus conocimientos en áreas de su especialidad (Items: 11, 22, 33, 43, 54).

El instrumento fue construido de la siguiente manera:

En primer lugar, se elaboró la tabla de especificaciones, la misma que contenía las variables, su definición, definición operacional y los respectivos indicadores.

En segundo lugar, de acuerdo a los factores establecidos se

elaboró entre 5 y 6 ítems por cada uno de ellos.

En tercer lugar, la versión final de todos los ítems creados fue sometida a un proceso de validez de contenido utilizando el criterio de jueces. Para este fin un grupo de diez jueces conformados por psicólogos especialistas en el tema se les presentó la versión final de la prueba y se les solicitó que calificaran en una escala del 1 al 6 de acuerdo al grado que el ítem correspondía al factor que había sido asignado. El análisis de validez de contenido se realizó utilizando la prueba Chi cuadrado y también el método de Aiken (1996), aplicando la fórmula:

$$V = S/n (C-1)$$

S = Suma de los puntajes de los jueces por ítem

n = Número de ítems

C = Número de categorías

N = Número de jueces

0.01 significativo si $n > 0.76$

0.05 significativo si $n > 0.70$

$$V = 48 / 10 (6-1) = 48 / 50$$

$$V = 0.96$$

Todos los ítems obtuvieron coeficientes superiores a los señalados al nivel de 0.01

Los resultados observados indicaron de acuerdo al análisis Chi cuadrado que los ítems 1 y 5 del factor Variedad y los ítems 4 y

5 del Factor Libertad de Cátedra alcanzaron puntajes por debajo de lo esperado. En tanto que los coeficientes V de Aiken alcanzaron valores superiores a un nivel de significación de 0.01. Al finalizar esta etapa se procedió a construir la versión final de la prueba eliminándose los ítems que no tenían validez.

En cuarto lugar, se realizó el análisis psicométrico del instrumento de recolección de datos para determinar la confiabilidad y la validez. La confiabilidad se estimó mediante el análisis de consistencia interna utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. En este sentido, se aplicó la prueba a la muestra de docentes y se realizó el análisis considerando como criterio el valor del coeficiente mínimo esperado de 0.20.

El análisis de la confiabilidad generalizado incluye a los 53 ítems seleccionados en los análisis previos, que se muestran en el Anexo 19, presentan correlaciones que fluctúan entre 0.28 a 0.62 excepto en los ítems 39, 51 y 56 con correlaciones negativa (- 0.05, - 0.11 y - 0.19) respectivamente; si bien estos valores nos sugirieron la necesidad de eliminarlos, se consideró pertinente no excluirlos debido a que su funcionamiento en los respectivos factores si eran consistentes. Asimismo, el eliminarlos de las escala, no elevaría sensiblemente el coeficiente alfa (0.93)

La revisión de la confiabilidad por consistencia interna obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,93, por lo cual podemos concluir que los ítems que miden la satisfacción laboral en la prueba completa permiten obtener puntajes confiables.

A continuación se evaluó la confiabilidad generalizada de los factores Intrínseco y Extrínseco de la Escala de Satisfacción Laboral, donde los valores alcanzados son analizados como si fueran ítems (Anexo 21). Se alcanzan correlaciones superiores a $r = 0.43$ y que son en todos los casos estadísticamente significativos, lo que nos indica que todos los factores son consistentes entre sí. La confiabilidad generalizada obtenida mediante el estadístico Alfa de Cronbach asciende a 0.90, considerándose que el valor es adecuado a la homogeneidad de las respuestas presentadas por los sujetos. La confiabilidad generalizada del factor Intrínseco obtenido a través del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.82 (Anexos 22) considerándose valor adecuado por la homogeneidad de las respuestas presentadas por los sujetos. El análisis de la confiabilidad generalizado del factor Extrínseco obtenido mediante coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.82 (Anexo 23) por lo que permite concluir que los factores Intrínseco y Extrínseco de la Escala de Satisfacción Laboral son confiables.

Asimismo, se realizó el análisis de fiabilidad de los once subfactores de la Escala de Satisfacción Laboral mediante el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach, los cuales fluctuaban entre 0.66 y 0.78, los mismos que se estiman aceptables. Estos resultados motivaron que se volviera a evaluar cada uno de los factores utilizando la técnica de los grupos extremos, para tal fin se consideró dos grupos extremos, el primero integrado por el 25% de los casos con los puntajes más altos y el otro por el grupo compuesto por el 25% de los casos con los puntajes más bajos (ver Anexo 20) tal como lo proponen Padúa (1992) y Hernández, Fernández & Baptista, (2006).

Utilizando éste procedimiento los coeficientes Alfa de Cronbach se elevaron a cifras que fluctúan entre 0.72 y 0.88, los que se consideran entre aceptables y altos. Estos resultados permiten afirmar que los ítems que forman parte de los respectivos subfactores miden de forma consistente la satisfacción laboral relacionada con el indicado factor.

Validez de constructo

El estudio de la Validez de Constructo de la Escala de Satisfacción Laboral, fue realizado a través del Análisis Factorial Confirmatorio, aplicándose el programa Amos 5.0 (Arbuckle, 2000; 2004). Los resultados alcanzados en el modelo teórico propuesto de once factores, de acuerdo a las recomendaciones propuestas por Byrne (2001) se contrastó con dos modelos

alternativos, el modelo Saturado (es decir que todos las variables están correlacionadas entre si) y el modelo Independiente (donde las variables son totalmente independientes entre sí).

Los resultados del análisis de la Escala de Satisfacción (Anexo 24), permiten apreciar que el modelo de 11 subfactores presentados en el test de Bondad de Ajuste Chi-Cuadrado Mínimo (Cmin) un valor de 20.35, el cual con 16 grados de libertad alcanza una probabilidad de 0.025, lo que nos indica que el modelo es adecuado.

La revisión de los hallazgos del análisis del índice residual de la raíz cuadrada media que evalúa la aproximación de la matriz de covarianzas teórica con la matriz observada, presenta un valor pequeño (RMR = 0.02) y los análisis complementarios de la bondad de Ajuste a través del índice de Ajuste (GFI = 0.99) y el índice de Ajuste Ponderado (AGFI = 0.98) alcanzaron valores óptimos, estos hallazgos permitieron corroborar lo pertinente de aceptar el modelo de once factores. Por lo que se concluye que la escala de Satisfacción presenta validez de Constructo.

3.3.3 Cuestionario sobre fuentes de presión laboral

La ficha técnica es la siguiente:

Nombre : Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente.
 Autor : Manuel Fernández Arata
 Año de elaboración : 2001

Administración	:	Individual y grupal
Duración	:	15 a 20 minutos
Aplicación	:	Docentes
Significación	:	Identificar las fuentes de presión para toda persona en un momento dado y la forma como los individuos perciben esas fuentes potenciales de presión.

Factores que mide:

I. Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula

Se refiere a estresores que resultan de la labor educativa del docente, es decir, su trabajo concreto en el aula y está fuertemente influido por la percepción que tiene el docente de la calidad del trabajo en relación con la atmósfera concreta del aula

Subfactores

Interacción docente / alumno: abarca la relación humana específica que se origina en el contexto del aula entre el docente y los alumnos, e incluye aspectos tales como la interacción entre ellos (Ítems 22, 23, 24, 26, 30, 54, 58, 78, 80, 82)

Dirección / estructura de la organización: alude al modo en que el docente percibe la calidad de su relación con la esfera administrativa de la organización, por lo que se refiere al cumplimiento de normas, aceptación de las directivas y aspectos de la interrelación personal con las

autoridades (ítems 27, 35, 38, 49, 63, 66, 67, 71, 76, 81)

Dificultades y obstáculos en el trabajo académico: percepción que tiene el docente de los impedimentos para que su trabajo educativo se cumpla de manera óptima, pues trata de la efectividad del trabajo docente, de la calidad del mismo, así como de las condiciones materiales y humanas que permiten que éste se cumpla adecuadamente. (Ítems 29, 33, 34, 39, 52, 53, 56, 59, 60, 61, 69, 70, 77, 79, 83, 84)

II. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

Subfactores:

Aspectos emocionales entre profesores y alumnos; se refiere a la dinámica efectiva que se establece entre el docente y sus alumnos y evalúa aspectos tales como relaciones emocionales, nivel de amistad, disposición al diálogo y búsqueda de contacto interpersonal. (Ítems 1, 3, 4, 5, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 55)

Evaluación del trabajo docente: implica la evaluación del trabajo del docente que se refiere a la problemática de enjuiciamiento que el docente hace de su propio trabajo (Ítems 10, 16, 26, 37, 40)

Trabajo fuera del aula: enfatiza la percepción de todas las tareas que el profesor cumple fuera del aula pero que están vinculadas con el trabajo académico en general (Ítems 11, 15, 28, 31, 32, 50, 51, 57, 72, 73, 74, 75)

- III. Presiones originadas por la organización administrativa: alude a las presiones originadas por la organización administrativa, comprende los estresores que surgen de las directivas y normas de la organización

Subfactores:

Dirección y estructura de la organización: percepción que el profesor tiene de la eficacia o de la inoportunidad de las directivas del manejo de la organización (Ítems 12, 13, 14, 17, 18, 19, 25, 64)

Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente: estresores psicosociales vinculados al reconocimiento social que tiene la labor del profesor y los estímulos, presentes o ausentes (Ítems 2, 9, 20, 21, 48, 62, 65, 67, 68)

- IV. Flexibilidad con respecto a la tarea docente: implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente hacia el modo en que el profesor se adapta, modifica y enriquece su trabajo docente (Ítems 6, 7, 8, 41)

Número de ítems : 84

Normas : Percentilares

Validez y confiabilidad : La confiabilidad obtenida a través del Alfa de Cronbach fue de 0.96 (factor I), 0.94 (factor II) 0.91 (factor III) y 0.81 (factor IV)

En la presente investigación fue necesario evaluar la confiabilidad, en razón de las posibles variaciones al aplicarse un instrumento en diferentes muestras. (Muñiz, 1994 y Muñiz 1996).

El análisis de ítems del factor I (Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula) de la Escala de Presión Laboral permite apreciar que se obtuvieron correlaciones superiores a $r = 0.47$, siendo en todos los casos estadísticamente significativas a $p < .05$, lo que nos permite indicar que todos los ítems son relevantes para constituir la escala.

El análisis de confiabilidad por consistencia interna obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.96 (Anexo 25), que lleva a concluir que los ítems que miden las presiones laborales derivadas de la labor educativa en el aula permiten obtener puntajes confiables.

El análisis de ítems del factor II de la Escala de Presión Laboral (Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula) permite apreciar que se obtuvieron correlaciones superiores a $r = 0.40$, siendo en todos los casos estadísticamente significativas a $p < .05$, lo que nos permite indicar que todos los ítems son relevantes para constituir la escala.

El análisis de confiabilidad por consistencia interna obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.94 (Anexo 26), que lleva a concluir que los ítems que miden las presiones derivadas de la vida cotidiana permiten obtener puntajes confiables.

El análisis de ítems del factor III (Presiones originadas por la organización administrativa) de la Escala de Presión Laboral permite apreciar que se obtuvieron correlaciones superiores a $r = 0.40$, siendo en todos los casos estadísticamente significativas a $p < .05$, lo que nos permite indicar que todos los ítems son relevantes para constituir la escala.

El análisis de confiabilidad por consistencia interna obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.91 (Anexo 27), que lleva a concluir que los ítems que miden las presiones laborales originadas por la presión administrativa permiten obtener puntajes confiables.

El análisis de ítems del factor IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente) de la Escala de Presión Laboral permite apreciar que se obtuvieron correlaciones fluctuantes entre 0.33 y 0.75, siendo en todos los casos estadísticamente significativas a $p < .05$, lo que nos permite indicar que todos los ítems son relevantes para constituir la escala.

El análisis de confiabilidad por consistencia interna obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.81 (Anexo 28), que lleva a concluir que los ítems que miden las presiones laborales originadas por la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente permiten obtener puntajes confiables.

El análisis generalizado de la confiabilidad (Anexo 29), considerando cada factor como un ítem, permite, través del coeficiente alfa de Cronbach es de 0,90, concluir que los factores que miden las presiones laborales a las que se enfrenta el docente son confiables.

El estudio de la Validez de Constructo de la Escala de Presión Laboral, fue realizado a través del Análisis Factorial Confirmatorio, aplicándose el programa Amos 5.0 (Arbuckle, 200; 2004). Los resultados alcanzados en el modelo teórico propuesto de un factor, de acuerdo a las recomendaciones propuestas por Byrne (2001) se contrastó con dos modelos alternativos, el modelo Saturado (es decir que todos las variables están correlacionadas entre si) y el modelo Independiente (donde las variables son totalmente independientes entre sí).

Los Hallazgos del análisis de la Escala de Presión Laboral (Anexo 30), permiten apreciar que el modelo de 1 factor presenta en el test de Bondad de Ajuste Chi-Cuadrado Mínimo (Cmin) un valor de 2.48, el cual con 1 grado de libertad alcanza una probabilidad de 0.116, lo que nos indica que el modelo es adecuado. Además la revisión de los hallazgos del análisis del índice residual de la raíz cuadrada media que evalúa la aproximación de la matriz de covarianzas teórica con la matriz observada, presenta un valor pequeño (RMR= 0.01) y los análisis complementarios de la bondad de Ajuste a través del índice de Ajuste (GFI = 0.99) y el índice de Ajuste Ponderado (AGFI = 0.98) alcanzaron valores óptimos, estos hallazgos permitieron corroborar lo pertinente de aceptar el modelo de un factor. Por lo que se concluye que la escala de Presión Laboral presenta validez de Constructo.

3.4 BAREMOS

Las tablas con los rangos percentiles se incluyen en el Anexo 7.

3.5 Técnicas de recolección de datos

Mediante cartas del Decano de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima dirigidas a los Decanos de las distintas Facultades de las Universidades seleccionadas, donde se indicaban los propósitos de la investigación, se solicitó la autorización respectiva para aplicar los

instrumentos. Posteriormente, se solicitó una entrevista con los respectivos Decanos o sus representantes a fin de agilizar la autorización. Esta fue otorgada en la totalidad de casos a la brevedad, mostrándose buena disposición hacia el proyecto.

La recolección de datos se realizó mediante aplicación directa e individual de los cuestionarios a los docentes de las diferentes universidades seleccionadas. Los obstáculos que se presentaron para la aplicación de los instrumentos fueron múltiples: la ubicación de los docentes, la aceptación para responder los instrumentos y la devolución de las mismas. Asimismo, la paralización prolongada de más de cuatro meses de algunas universidades.

El período de aplicación comprendió un período de dieciséis meses, entre julio del año 2003 a octubre de 2004.

3.6 Técnica de análisis de datos

Se realizaron los siguientes tipos de análisis:

a. Análisis psicométrico de los instrumentos

Para el estudio de la validez de contenido se aplicó la prueba Chi cuadrado y la prueba V de Aiken .

Correlación ítem-test corregidas, para determinar la consistencia interna que presentan cada uno de los cuestionarios utilizados.

Coeficiente Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad de los ítems que conforman los cuestionarios.

Análisis factorial confirmatorio, para comprobar si en los instrumentos existe una determinada estructura factorial en nuestro medio.

Rangos percentiles, para construir baremos que permitirán interpretar las puntuaciones e los instrumentos.

- b. Análisis descriptivo de la muestra,
La caracterización de la muestra se realizó con el promedio, desviación estándar, frecuencia y porcentajes de las variables analizadas. Se realizó el análisis de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov Smirnov, con el propósito de conocer si los datos se ajustan al modelo de la normal estadística o no que nos permitió decidimos por la utilización de estadísticos paramétricos o no paramétricos. Para el análisis inferencial el margen de error que se utilizó fue $p < 0.05$.
- c. Análisis estadístico inferencial. Comprende la prueba de las hipótesis y la estimación de los parámetros. Para probar las hipótesis se pueden usar los análisis estadísticos: los análisis paramétricos y no paramétricos, dependiendo de las características relevantes de la distribución de puntajes, es decir, si se aproximan o no a la curva normal.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los resultados se presentan, en primer lugar, considerando los resultados exploratorios de los datos, realizados para establecer las características relevantes de la distribución de los puntajes. Esta permite evaluar si los puntajes se aproximan a la curva normal, para utilizar estadísticas paramétricas en los contrastes.

En segundo lugar, se presentarán los resultados del análisis correlacional de la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral con sus componentes.

En tercer lugar, se exponen los hallazgos del análisis comparativo de las diferentes variables. Para este efecto se utiliza la prueba Z de la comparación de medias, la misma que permite comparar muestras independientes grandes ($N \geq 30$), en que muy a menudo se basan los estudios correlacionales y los estudios de encuesta. El objetivo es el mismo que al utilizar “t”: probar la

significación de una diferencia entre dos medias muestrales (Alarcón, 1990, Pagano,1999)

Finalmente, se dan a conocer los resultados del análisis complementario

4.1 Análisis exploratorio

Este análisis se realiza con la finalidad de establecer las características relevantes de la distribución de los puntajes. En casi todos los análisis estadísticos, la asunción de normalidad es un denominador común por lo que se debe de empezar con la prueba estadística de normalidad.

Para tal fin, se realizó el análisis de la bondad de ajuste a la curva normal mediante el test de Kolmogorov – Smirnov, cuyos resultados (Ver Tabla 9) indica que los factores Intrínseco y Extrínseco presentan significación estadística por lo que se puede concluir que las distribuciones de las variables analizadas se aproximan a la curva normal. En razón a estos resultados los análisis estadísticos de los datos son de tipo paramétrico

Tabla 9

Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los factores Intrínseco y Extrínseco de Satisfacción Laboral

Satisfacción	Media	D. E.	K-S Z
Intrínseca	4.29	0.66	1.17
Extrínseca	3.97	0.63	1.56
Total	4.12	0.61	1.48

* $P < .05$

El análisis de la bondad de ajuste de los distintos subfactores de la Escala de Satisfacción Laboral (Ver Tabla 10) da como resultado que las variables estudiadas presentan coeficientes K-S Z que alcanzan niveles de probabilidad muy elevados, lo que indicaría que sus puntajes tienen una aceptable aproximación a la distribución normal.

El análisis de la bondad de ajuste de los distintos factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral (Tabla 11) da como resultado que las variables estudiadas presentan coeficientes K-S Z que alcanzan niveles de probabilidad muy elevados, lo que indicaría que sus puntajes tienen una aceptable aproximación a la distribución normal.

Tabla 10

Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los subfactores de la Escala de Satisfacción Laboral

Satisfacción	Media	Desviación típica	K S - Z
Independencia	4.87	0.75	2.26
Variedad	4.27	0.77	1.63
Libertad de cátedra	4.48	0.74	1.84
Línea de carrera	4.01	0.95	1.31
Reconocimiento y distinciones	3.81	1.03	1.49
Compensación económica	3.41	0.99	1.60
Condiciones de trabajo	4.07	0.71	1.61
Seguridad en el puesto	3.88	0.72	2.50
Estatus	4.69	0.79	1.76
Calidad relaciones Interpersonales	3.99	0.90	1.39
Capacitación y perfeccionamiento	3.78	1.02	1.21

* $P < .05$

Tabla 11

Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral

Presión Laboral	Media	Desviación típica	K S Z
Derivada de la labor educativa en el aula	3.01	1.01	1.39
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.18	0.99	1.14
Originada por la organización administrativa	3.38	0.93	1.77
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.32	1.21	1.74
Total	3.22	0.91	1.29

* $P < .05$

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contraste de la hipótesis 1

La Hipótesis 1 considera: Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.

El resultado del análisis de correlación permite observar, Tabla 12, que el factor Intrínseco de la Satisfacción Laboral muestra correlación negativa, al nivel de significación de 0.001, con los Factores 1, 2, 3 4 y Total de la Presión Laboral. Igualmente, el Factor Extrínseco de la Satisfacción Laboral muestra relación negativa con los Factores 1, 2, 3, 4 y Total de la Presión Laboral. La Escala Total de la Satisfacción laboral muestra correlación negativa con los Factores 1, 2, 3,4 (al nivel 0.01) y Total de la Presión Laboral.

En este sentido, estos resultados nos llevan a afirmar que la Hipótesis propuesta se confirma, es decir, Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.

Tabla 12

Matriz de correlaciones entre satisfacción laboral y presión laboral

Satisfacción	Presión laboral				
Laboral	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Total
Intrínseca	-0.31 ***	-0.30 ***	-0.34 ***	-0.16 ***	-0.31 ***
Extrínseca	-0.28 ***	-0.22 ***	-0.34 ***	-0.11 *	-0.26 ***
Total laboral	-0.31 ***	-0.28 ***	-0.35 ***	-0.14 **	-0.30 ***
* p < .05 ** p < .01 *** p < .001					n = 506

4.2.2 Contraste de la hipótesis 2

La hipótesis 2 propone: La satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difiere de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana.

En la Tabla 13 apreciamos que en la Escala de Satisfacción Laboral, los docentes de las universidades privadas obtienen puntajes totales promedios mayores que los docentes de universidades estatales ($Z = -10.88$ p 0.01) igualmente, en los factores intrínsecos ($Z = -8.09$ p 0.01) y extrínsecos ($Z = -12.36$ p 0.01) los docentes de universidades particulares obtienen igualmente puntajes mayores que sus pares estatales.

Tabla 13

Comparación de la Satisfacción Laboral según Tipo de Gestión

Satisfacción Laboral	Universidad estatal n = 212		Universidad privada n = 294		Z
	M	D. E.	M	D.E.	
Intrínseca	4.03	0.58	4.48	0.64	-8.09 ***
Extrínseca	3.62	0.40	4.23	0.63	-12.36 ***
Total	3.80	0.44	4.34	0.62	-10.88 ***

* $p < .05$

4.2.3 Contraste de la hipótesis 3

La hipótesis 3 propone: Las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana.

La Tabla 14 muestra que en la Escala de Fuentes de Presión Laboral que los docentes de universidades estatales obtienen mayores promedios en los Factores I (Derivada de la labor educativa en el aula), II (Derivada de la vida cotidiana en el aula), III (Originada por la organización administrativa), IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente) y Total que los docentes de universidades particulares. Al realizar las comparaciones entre ambos grupos se aprecia que existen diferencias estadísticamente significativas en los factores II, III, IV y la Escala Total, lo cual permite aceptar que la Hipótesis 3 es

válida, es decir, las fuentes de presión laboral en los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades particulares.

Tabla 14

Prueba Z de la diferencia de medias de la comparación de las Fuentes de Presión Laboral según Tipo de Gestión

PRESION LABORAL	ESTATAL N = 212		PARTICULAR N = 294		Z
	M	D.E.	M	D.E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	3.65	0.91	3.25	1.22	1.62
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.42	1.20	3.19	0.90	5.66 ***
Originada por la organización administrativa	3.29	1.04	3.11	0.95	2.07*
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.29	0.91	2.81	1.03	5.39 ***
Total	3.41	0.89	3.09	0.90	4.02 ***

* $p < .05$ ** $p < .01$

*** $p < .001$

4.2.4 Contraste de la hipótesis 4

La hipótesis 4 propone: Los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral.

Para el contraste de la hipótesis se aplicó el análisis multivariado del Modelo de Ecuaciones Estructurales, en su modalidad de análisis de senderos (Path análisis) el cual se realizó con base a la aplicación del programa AMOS 5.0 (Arbuckle, 2000; 2004),

tomándose en cuenta las recomendaciones propuestas por Byrne (2001), quien propone la necesidad de evaluar el modelo teórico propuesto y dos modelos alternativos diferenciados que sirva de criterio de contraste.

En primer lugar se consideró a las fuentes de presión laboral como variables independientes y a los factores de la satisfacción laboral como variables dependientes, estableciéndose las relaciones entre todas las variables independientes con todas las variables dependientes, los resultados indicaron que el modelo no fue adecuado ($\chi^2_{(6)} = 1439.22$ $p < .0001$), por ello se procedió a eliminar las relaciones entre las variables independientes y dependientes que no eran significativos, hasta llegar al modelo final.

Los resultados observados en la Tabla 15, donde se incluye el modelo teórico propuesto que indica la existencia relaciones implicativas entre las variables independientes y las variables dependientes, observar que el modelo propuesto alcanza en el test de Bondad de Ajuste Chi-Cuadrado Mínimo (χ^2) un valor de 0.524, el cual con 8 grados de libertad alcanza una probabilidad de 0.770, lo que nos indica que el modelo es adecuado y obtiene resultados superiores a los modelos Saturado e Independiente.

Tabla 15

Análisis del Modelo de Ecuaciones Estructurales de la Influencia
de la Presión Laboral sobre la Satisfacción laboral

Datos	Modelo Evaluado	Modelo Saturado	Modelo Independiente
Parámetros	19	21	6
Chi-Cuadrado mínimo	0.524	0.000	2091.286
G. L.	8	0	15
P	.770		.0001
Chi-cuadrado mínimo/G.L.	0.066		139.419
GFI	1.000	1.000	0.414
AGFI	0.996		0.179
RMSEA	0.001		0.524

n = 506

La revisión de los hallazgos de los análisis complementarios de la bondad de Ajuste a través del índice de Ajuste ($GFI = 1.000$) y el índice de Ajuste Ponderado ($AGFI = 0.996$) alcanzaron valores óptimos. Además el análisis del índice residual de la raíz cuadrada media del error de aproximación, que evalúa la aproximación de la matriz de covarianza teórica con la matriz observada, alcanzó un valor pequeño ($RMSEA = 0.001$).

Estos hallazgos permitieron corroborar lo pertinente de aceptar el modelo propuesto y por lo tanto los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral, por lo cual se acepta la hipótesis H4.

El análisis estadístico de las influencias específicas de las variables independientes sobre las variables dependientes, planteadas en el modelo y que son analizadas a través de la Razón Crítica (RC) presentadas en la Tabla 16 y la Figura 5, permiten apreciar que las relaciones propuestas son estadísticamente significativas y por lo tanto son relevantes para conformar el modelo, dichas relaciones son:

- a. La presión laboral I, derivada de la labor educativa en el aula, influye de forma negativa sobre la satisfacción Extrínseca ($\beta = -0.15$).
- b. La presión laboral II, derivada de la vida cotidiana en el aula, influye de forma negativa sobre la satisfacción Intrínseca ($\beta = -0.18$).
- c. La presión laboral III, originada por la organización administrativa, influye negativamente sobre la satisfacción Extrínseca ($\beta = -0.42$).
- d. La presión laboral III, originada por la organización administrativa, influye de forma negativa sobre la satisfacción Intrínseca ($\beta = -0.27$).
- e. La presión laboral IV, Flexibilidad con respecto a la tarea docente, influye de forma positiva sobre la satisfacción Extrínseca ($\beta = 0.16$).

- f. La presión laboral IV, Flexibilidad con respecto a la tarea docente, influye de forma positiva sobre la satisfacción Intrínseca ($\beta = 0.12$).

Tabla 16

Análisis de la Influencia de la Presión Laboral sobre la Satisfacción laboral en el Modelo de Ecuaciones Estructurales

No.	V. I	V.D.	β (Beta estandarizado)	Razón Crítica	p
1	Derivada de la labor educativa en el aula	Satisfacción Extrínseca	-0.15	-2.277	.0410
2	Derivada de la vida cotidiana en el aula	Satisfacción Intrínseca	-0.18	-4.158	.0001
3	Originadas por la organización administrativa	Satisfacción Extrínseca	-0.42	-6.640	.0001
4	Originadas por la organización administrativa	Satisfacción Intrínseca	-0.27	-4.556	.0001
5	Flexibilidad con respecto a la tarea docente	Satisfacción Extrínseca	0.16	3.035	.0020
6	Flexibilidad con respecto a la tarea docente	Satisfacción Intrínseca	0.12	2.160	.0310

n = 506

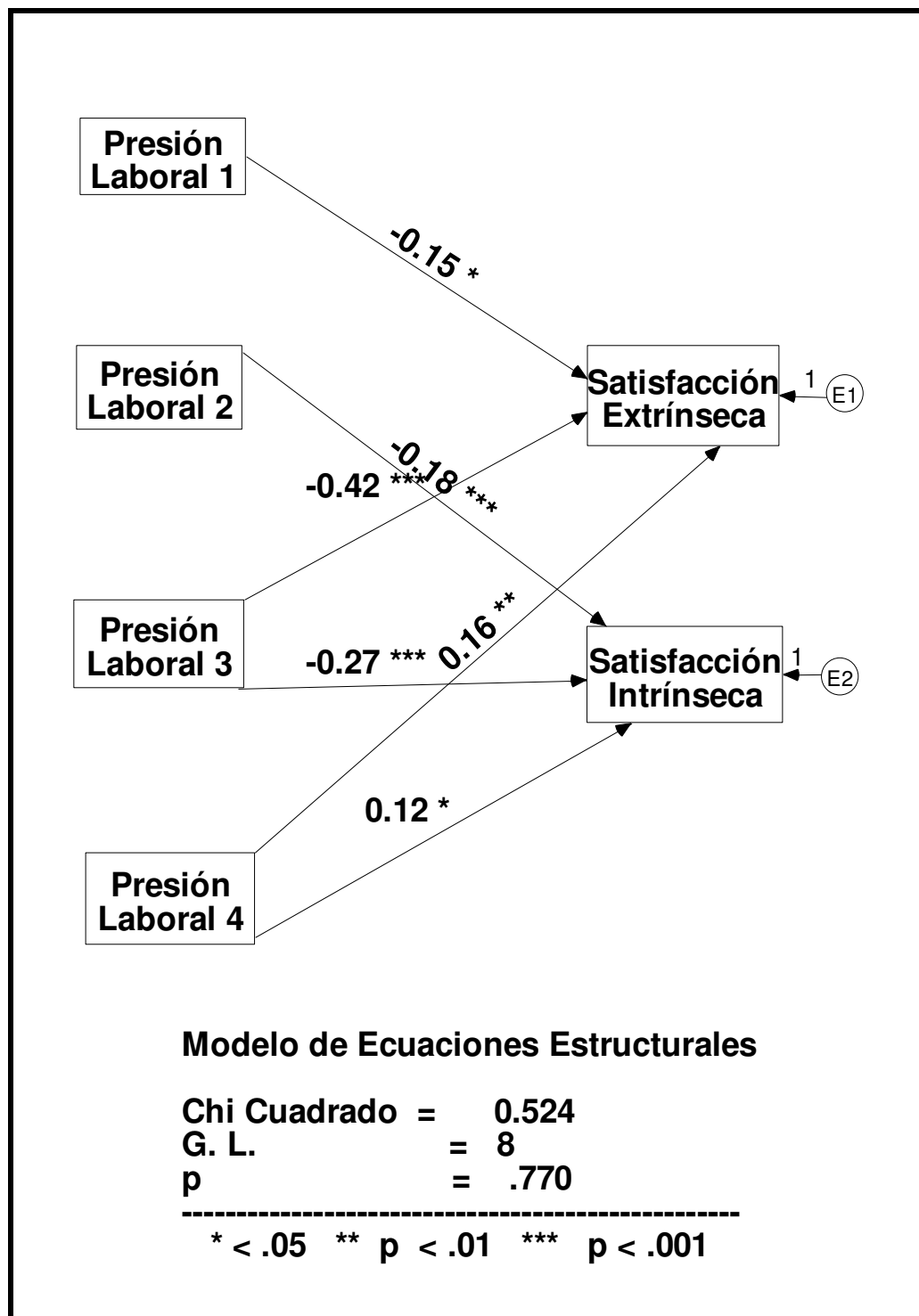


Figura 5
 Modelo de Ecuaciones estructurales de la influencia de la Presión Laboral
 sobre los factores de la Satisfacción Laboral

4.3 Análisis complementario

Este análisis permite realizar comparaciones en las escalas de Satisfacción Laboral y Fuentes de Presión Laboral en los docentes de universidades estatales y privadas considerando las siguientes variables: docencia en pregrado o post grado, condición (nombrado o contratado), dedicación (tiempo completo, tiempo parcial y dedicación exclusiva), categoría (principal, asociado y auxiliar), Trabaja o no en otra universidad, Formación académica del docente en universidad estatal o privada, estado civil, género y lugar de nacimiento.

4.3.1 Análisis complementario de las relaciones entre los factores de la Escala de Satisfacción Docente y Fuentes de Presión Laboral

La Tabla 17 nos permite observar que todos los factores de la Escala de Satisfacción Laboral correlacionan negativamente con los Factores 1, 2, 3 y Total de Presión Laboral. En tanto que el Factor 4 de Presión Laboral correlaciona negativamente con los Factores Libertad de Cátedra, Línea de Carrera, reconocimiento y Distinciones, Compensación Económica, Condiciones de Trabajo, Seguridad en el Puesto y Capacitación y Perfeccionamiento Docente, es decir, correlaciona con siete de los once factores.

Igual que en el caso anterior, los resultados obtenidos nos llevan a afirmar que la Hipótesis propuesta se confirma, es decir, las

fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.

Tabla 17
Matriz de correlaciones entre los factores de las Escalas de Satisfacción Laboral y Fuentes de Presión Laboral

Satisfacción Laboral	Presión Laboral				
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Total
Independencia	-0.15 **	-0.19 ***	-0.09 *	-0.07	-0.14 **
Variedad	-0.11 *	-0.15 **	-0.15 **	-0.03	-0.12 **
Libertad de cátedra	-0.26 ***	-0.37 ***	-0.23 ***	-0.20 **	-0.30 ***
Línea de carrera	-0.32 ***	-0.25 ***	-0.36 ***	-0.18 ***	-0.31 ***
Reconocimiento y distinciones	-0.31 ***	-0.23 ***	-0.39 ***	-0.14 **	-0.30 **
Compensación económica	-0.21 ***	-0.12 **	-0.33 ***	-0.11 *	-0.21 ***
Condiciones de trabajo	-0.26 ***	-0.22 ***	-0.25 ***	-0.09 *	-0.23 ***
Seguridad en el puesto	-0.12 **	-0.19 ***	-0.16 ***	-0.12 **	-0.17 ***
Estatus	-0.12 **	-0.14 **	-0.10 *	-0.01	-0.10 *
Calidad de relaciones interpersonales	-0.22 ***	-0.15 **	-0.24 ***	-0.01	-0.17 ***
Capacitación y perfeccionamiento	-0.27 ***	-0.16 ***	-0.34 ***	-0.12 **	-0.25 ***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$
n = 506

Correlación Canónica

La correlación canónica es un procedimiento estadístico multivariado que permite estudiar la relación entre conjuntos de variables que pueden asumirse como variables independientes (Predictoras) y su influencia en las variables dependientes (criterio). Para el análisis de los datos cada conjunto debe tener por lo menos 2 variables.

En éste procedimiento el análisis implica desarrollar varias funciones canónicas que maximizan las correlaciones entre las combinaciones lineales (también denominados valores teóricos canónicos) desarrolladas para cada conjunto de variables estudiadas. Cada función canónica se basa realmente en la correlación entre dos valores teóricos canónicos, siendo uno para el grupo de las variables dependientes y el otro para el grupo de las variables dependientes. Es por ello que es posible obtener varias correlaciones canónicas, dependiendo de la cantidad de valores teóricos canónicos que se puedan generar.

En el análisis cuando aparecen dos o más correlaciones canónicas es conveniente seleccionar aquellas que son estadísticamente significativas a través del estadístico chi-cuadrado, además presentan valores de correlación elevados y la medida de la redundancia de la varianza compartida

En cada variable canónica (que es un valor teórico obtenido de la combinación de los valores que presentan las variables que constituyen cada grupo), se presentan los siguientes valores para cada grupo de variables:

La Correlación, que es la correlación de la variable observada con la variable canónica teórica. El Coeficiente canónico, es el valor de ponderación de la variable para conformar la variable canónica teórica. La varianza explicada indica la cantidad de varianza que explican las variables que conforman un grupo de variables con relación a la variable canónica teórica. La redundancia, denota la cantidad de varianza explicada del conjunto de variables en función a la varianza del otro conjunto estudiado.

El resultado del análisis de correlación canónica, presentado en la tabla 18 permite observar la presencia de dos variables canónicas que presentan correlaciones estadísticas significativas. Pero al analizar la varianza explicada y la redundancia de ambas variables, es factible indicar que, tanto para el caso del grupo1 de variables (Presión Laboral) como para el grupo 2 de variables (Satisfacción) los valores más elevados corresponden a la primera variable canónica, motivo por el cual en términos conceptuales es más conveniente analizarla con mayor profundidad.

La primera variable canónica alcanza un valor de correlación canónica que (entre las variables de los grupos 1 y 2, Presión Laboral y Satisfacción laboral, respectivamente) puede ser clasificada como alta, pues asciende a 0.70. También se aprecia que las variables del grupo 1, Presión laboral, correlacionan de forma similar con la primera variable canónica, pues todas son negativas y mayores de 0.60. De otro lado, las variables del grupo 2, Satisfacción laboral correlacionan de forma positiva y mayor de 0.90 con la primera variable canónica.

Los hallazgos nos permiten aceptar la hipótesis, es decir, los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral.

Tabla 18

Análisis de Correlación Canónica entre los grupos de variables estudiadas de
la Presión Laboral y Satisfacción Laboral

Variable	Primera variable canónica		Segunda variable Canónica	
	Correlación	Coeficiente Canónico	Correlación	Coeficiente Canónico
Grupo 1 de Variables				
Derivada de la labor educativa en el aula	-0.81	-0.15	-0.35	0.04
Derivada de la vida cotidiana en el aula	-0.71	-0.06	-0.71	-1.32
Originada por la organización administrativa	-0.95	-1.11	-0.12	1.17
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	-0.64	0.32	-0.55	-0.32
Varianza Explicada	0.65		0.23	
Redundancia	0.09		0.01	
Grupo 2 de Variables				
Satisfacción Intrínseca	0.93	0.59	0.38	2.57
Satisfacción Extrínseca	0.97	1.05	-0.23	-2.55
Varianza Explicada	0.90		0.10	
Redundancia	0.12		0.01	
Correlación Canónica	0.70		0.22	
Chi-Cuadrado	100.66 ***		26.71 ***	

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

n = 506

4.3.2 Análisis complementario de diferencias de los factores de la Satisfacción Laboral

La tabla 19 nos permite apreciar que en los once factores, los docentes de las universidades privadas obtienen puntajes totales promedios mayores que los docentes de universidades estatales. Al realizar las comparaciones respectivas se encuentra que existen diferencias significativas en diez de los once factores, notándose que sólo Seguridad en el Puesto no muestra diferencias.

Tabla 19

Prueba Z de diferencia de medias de la comparación de la Satisfacción Laboral según Tipo de Gestión

Satisfacción Laboral	Estatad n = 212		Privada n = 294		Z
Independencia	4.7107	.73156	4.9785	.74504	-4.02 ***
Variedad	4.0453	.75226	4.4395	.73457	-5.90 ***
Libertad de cátedra	4.3500	.73191	4.5803	.73509	-3.48 **
Línea de carrera	3.6934	.92329	4.2327	.90158	-6.57 ***
Reconocimiento y distinciones	3.3358	.93952	4.1558	.95757	-9.58 ***
Compensación económica	2.7698	.71929	3.8694	.88988	-14.33 ***
Condiciones de trabajo	3.7613	.55367	4.2993	.72040	-9.11 ***
Seguridad en el puesto	3.8137	.69618	3.9328	.72935	-1.85
Estatus	4.5642	.77020	4.7857	.78723	-3.15 **
Calidad de relaciones interpersonales	3.6198	.79321	4.2531	.87882	-8.33 ***
Capacitación y perfeccionamiento	3.1623	.83643	4.2211	.89624	-13.48 ***

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Este resultado nos lleva a afirmar que se valida la Hipótesis propuesta, es decir, la satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana.

4.3.3 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función del ejercicio de la docencia en pregrado y postgrado

La Tabla 20 muestra que en la variable ejercicio de la docencia en pregrado o post grado, los docentes que ejercen la docencia en pregrado obtienen mayores puntajes promedios en los factores Intrínseco, Extrínseco y la Total que aquellos que laboran en post grado. Igualmente, en todos los factores de satisfacción laboral, excepto Línea de Carrera, los docentes que laboran en pregrado obtienen mayor puntaje promedio que los que trabajan en postgrado. Al realizar las respectivas comparaciones, se aprecia que se presentan diferencias estadísticamente significativas en los factores Extrínsecos ($Z = 2.10$ $p < 0.05$), Total ($Z = 2.04$ $p < 0.05$), Independencia ($Z = 2.21$ $p < 0.05$), Variedad ($Z = 2.41$ $p < 0.05$), Libertad de Cátedra ($Z = 2.62$ $p < 0.01$) y Calidad de Relaciones Interpersonales ($Z = 2.18$ $p < 0.05$).

Tabla 20

Prueba Z de la diferencia de medias de la Satisfacción Laboral según ejercicio de la docencia

Satisfacción	Pregrado N = 480		Post Grado N = 26		Z
	MEDIA	D.E.	MEDIA	D.E.	
Intrínseca	4.30	0.66	4.07	0.57	1.76
Extrínseca	3.98	0.63	3.72	0.41	2.10 *
Total	4.13	0.62	3.88	0.42	2.04 *
Independencia	4.88	0.74	4.55	0.94	2.21 *
Variedad	4.29	0.76	3.92	0.82	2.41 *
Libertad de cátedra	4.50	0.73	4.11	0.87	2.62 **
Línea de carrera	4.01	0.96	4.03	0.80	- 0.13
Reconocimiento y distinciones	3.82	1.04	3.72	0.79	0.45
Compensación económica	3.42	0.99	3.15	0.84	1.40
Condiciones de trabajo	4.08	0.71	3.88	0.55	1.40
Seguridad en el puesto	3.89	0.71	3.77	0.77	0.83
Estatus	4.71	0.79	4.70	0.79	1.85
Calidad de relaciones interpersonales	4.01	0.90	3.62	0.79	2.18 *
Capacitación y perfeccionamiento	3.79	1.03	3.49	0.70	1.47

* $p < .05$ ** $p < .01$

La Tabla 21 muestra que los docentes que ejercen la docencia en post grado obtienen mayores promedios en el factor I (Derivada de la labor educativa en el aula), II (Derivada de la vida cotidiana en el aula) y III (Originada por la organización

administrativa). de presión laboral; los docentes de pregrado obtienen mayor puntaje promedio en el factor IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente). Al realizarse las comparaciones no se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de docentes.

Tabla 21

Comparación de la Presión Laboral según el ejercicio de la docencia

PRESION LABORAL	PREGRADO N = 480		POST GRADO N = 26		Z
	MEDIA	D.E.	MEDIA	D.E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	3.01	1.01	3.08	1.05	- 0.35
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.18	0.99	3.28	1.02	- 0.51
Originada por la organización administrativa	3.38	0.93	3.39	0.97	- 0.03
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.33	1.21	3.14	1.28	0.76
Total	3.22	0.90	3.22	1.01	0.01

* $p < .05$

4.3.4 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función a la condición nombrado y contratado de los docentes

La Tabla 22 muestra que los docentes que ejercen la docencia en la condición de contratados obtienen mayores promedios todos los factores, excepto en los factores Seguridad en el

Puesto y Estatus. Al realizarse las comparaciones sólo se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de docentes en los factores Reconocimiento y Distinciones ($Z = -2.10$ $p < 0.05$), Seguridad en el Puesto ($Z = 3.44$ $p < 0.01$), Calidad de Relaciones Interpersonales ($Z = -2.50$ $p < 0.05$) y Capacitación y Perfeccionamiento Docente ($Z = -2.34$ $p < 0.05$).

Tabla 22
Prueba Z de diferencia de medias de la comparación de la Satisfacción Laboral según Condición

Satisfacción Laboral	Nombrado N = 312		Contratado n = 193		Z
	Media	D.E.	Media	D.E.	

Intrínseca	4.26	0.66	4.34	0.66	- 1.45
Extrínseca	3.94	0.61	4.02	0.65	- 1.25
Total	4.09	0.60	4.16	0.63	- 1.41
Independencia	4.82	0.75	4.93	0.75	- 1.52
Variedad	4.25	0.77	4.31	0.76	0.88
Libertad de cátedra	4.46	0.76	4.53	0.71	- 0.94
Línea de carrera	4.01	0.98	4.01	0.90	- 0.07
Reconocimiento y distinciones	3.74	1.02	3.93	1.05	- 2.10 *
Compensación económica	3.35	1.00	3.51	0.95	- 1.79
Condiciones de trabajo	4.03	0.68	4.14	0.75	- 158
Seguridad en puesto	3.97	0.69	3.74	0.73	3.44 **
Estatus	4.71	0.76	4.67	0.84	0.45
Calidad de relaciones interpersonales	3.91	0.91	4.11	0.87	- 2.50 *
Capacitación y perfeccionamiento	3.70	1.07	3.91	0.91	- 2.34 *

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

La Tabla 23 muestra que los docentes que ejercen la docencia en la condición de nombrado obtienen mayores promedios en el factor I (Derivada de la labor educativa en el aula), II (Derivada de la vida cotidiana en el aula), III (Originada por la organización administrativa) y Total en la Escala de Presión Laboral; los docentes contratados obtienen mayor puntaje promedio en el factor IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente). Al realizarse las comparaciones no se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de docentes.

Tabla 23
Comparación de la Presión Laboral según Condición

Presión laboral	Nombrado		Contratado		Z
	N = 312		N = 193		
	Media	D.E.	Media	D.E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	3.02	1.03	2.99	0.98	0.40
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.19	1.05	3.17	0.89	0.29
Originada por la organización administrativa	3.43	0.95	3.31	0.89	1.38
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.28	1.28	3.38	1.09	0.94
Total	3.23	0.96	3.21	0.83	0.23

* $P < .05$

4.3.5 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función a la dedicación del docente tiempo completo y tiempo parcial en pregrado y postgrado

La Tabla 24 muestra que los docentes que ejercen la docencia en dedicación de Tiempo Completo obtienen mayores promedios en los factores Intrínseco, Total, Variedad, Libertad de Cátedra, Línea de Carrera y Estatus; los docentes a Tiempo Parcial obtienen mayores promedios en los factores Extrínsecos, Independencia, Reconocimiento y Distinciones, Calidad de Relaciones Interpersonales y Capacitación y Perfeccionamiento.

Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los factores Intrínsecos ($F = 3.32$ $p < 0.05$) entre los docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva. En los factores Extrínsecos ($F = 5.45$ $p < 0.01$) entre el Tiempo completo y dedicación exclusiva y entre el tiempo parcial y dedicación exclusiva. En la Escala Total se encuentra diferencias estadísticamente significativas ($F = 4.72$ $p < 0.05$) entre los docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva y entre los de tiempo parcial y dedicación exclusiva. En el factor Compensación Económica se encuentra diferencias significativas ($F = 10.32$ $p < 0.01$) entre el docente a tiempo completo y dedicación exclusiva y entre el tiempo parcial y dedicación exclusiva. En el factor condiciones de trabajo se encuentra diferencias significativas ($F = 6.01$ $p < 0.01$) entre los docentes a tiempo parcial y dedicación exclusiva. En el factor seguridad en le puesto se encuentra diferencias entre los docentes a tiempo parcial y dedicación exclusiva. En el factor Calidad de Relaciones Interpersonales se encuentra diferencias significativas ($F = 3.94$ $p < 0.05$) entre los docentes a tiempo parcial y dedicación exclusiva. En el factor Capacitación y Perfeccionamiento se encuentra diferencias significativas ($F = 15.69$ $p < 0.001$) entre el docente a tiempo completo y dedicación exclusiva y entre el tiempo parcial y dedicación exclusiva.

Comparación de la Satisfacción Laboral según Dedicación

Satisfacción Laboral	T. Completo N = 189 Media	T. Parcial N = 240 Media	D. Exclusiva N = 73 Media	F
Intrínseca	4.34 a	4.30	4.12 a	3.32 *
Extrínseca	4.00 a	4.02 b	3.75 ab	5.45 **
Total	4.16 a	4.15 b	3.92 ab	4.72*
Independencia	4.86	4.92	4.70	2.54
Variedad	4.31	4.28	4.18	0.75
Libertad cátedra	4.54	4.47	4.42	0.87
Línea carrera	4.16 a	3.97	3.77 a	5.04
Reconocimiento y distinciones	3.85	3.88 b	3.51 b	3.74
Compensación económica	3.49 a	3.49 b	2.94 ab	10.32***
Condiciones de trabajo	4.11	4.11 b	3.87 b	3.59*
Seguridad en el puesto	3.95	3.78 b	4.08 b	6.01**
Estatus	4.71	4.69	4.68	0.04
Calidad relaciones interpersonales	3.99	4.07 b	3.73 b	3.94*
Capacitación y perfeccionamiento	3.78 a	3.96 b	3.22 ab	15.69***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Las diferencias por pares de grupos se realizaron a través del test de Scheffé: a, b, c

La Tabla 25 muestra que los docentes que ejercen la docencia a dedicación exclusiva obtienen mayores promedios en el factor I (Derivada de la labor educativa en el aula), II (Derivada de la vida cotidiana en el aula), III (Originada por la organización administrativa) y Total en la Escala de Presión Laboral; los docentes a tiempo parcial obtienen mayor puntaje promedio en el factor IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente). Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas ($F = 4.46$ $p < 0.05$) en el factor I

entre los docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva. En el factor III se encuentra diferencias significativas ($F = 7.02$ $p < 0.01$) entre los docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva y entre los docentes a tiempo parcial y dedicación exclusiva.

Tabla 25

Varianza de la comparación de la Presión Laboral según Dedicación

Presión Laboral	Tpo Completo N = 189 Media	Tpo. Parcial N = 240 Media	Ded. Exclusiva N = 74 Media	F
Derivada de la labor educativa en el aula	2.91 a	2.99	3.32 a	4.46 *
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.11	3.19	3.31	1.03
Originada por la organización administrativa	3.30 a	3.32 b	3.75 ab	7.02 **
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.28	3.34	3.32	0.12
Total	3.15	3.21	3.42	2.41

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Las diferencias por pares de grupos se realizaron a través del test de Scheffé: a, b, c

4.3.6 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función a la categoría del docente principal, asociado y auxiliar.

La Tabla 26 muestra que los docentes según la categoría docente principales obtienen mayores promedios en los factores Intrínseco, Extrínseco, Total, Libertad de Cátedra, Línea de

Carrera, Reconocimiento y Distinciones, Compensación económica, seguridad en el puesto, Estatus y Calidad de relaciones interpersonales. Los docentes asociados obtienen mayor promedio en el factor Variedad; los docentes auxiliares obtienen mayor promedio en el factor Capacitación y Perfeccionamiento.

Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas en el factor Línea de carrera ($F = 3.49$ $p < 0.05$) entre los docentes principales y auxiliares. En el factor seguridad en el puesto se encuentra diferencias estadísticamente significativa ($F = 4.72$ $p < 0.01$) entre los docentes principales y auxiliares y asociados y auxiliares.

Tabla 26

Análisis de la varianza de la comparación de la Satisfacción Laboral
según Categoría

Satisfacción Laboral	Principal (n = 107) Media	Asociado (n = 198) Media	Auxiliar (n = 198) Media	F
Intrínseca	4.36	4.28	4.26	0.93
Extrínseca	4.04	4.00	3.92	1.49
Total	4.19	4.13	4.07	1.24
Independencia	4.85	4.82	4.91	0.69
Variedad	4.22	4.30	4.28	0.35
Libertad cátedra	4.58	4.44	4.49	1.19
Línea de carrera	4.17 a	4.05	3.88 a	3.49 *
Reconocimiento y distinciones	4.00	3.80	3.73	2.44
Compensación económica	3.54	3.45	3.30	2.25
Condiciones de trabajo	4.09	4.08	4.06	0.12
Seguridad en el puesto	4.02 a	3.98 b	3.73 a b	8.80 ***
Estatus	4.74	4.69	4.67	0.24
Calidad relaciones interpersonales	4.08	3.98	3.95	0.81
Capacitación y perfeccionamiento	3.76	3.78	3.80	0.51

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Las diferencias por pares de grupo se realizan a través del test de Scheffé: a, b, c

La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

La Tabla 27 muestra que los docentes en la categoría de Auxiliar obtienen mayores promedios en el factor I, II, y Total en la Escala de Presión Laboral; los docentes principales obtienen

mayor puntaje promedio en el factor III y IV. Al realizarse las comparaciones no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los grupos evaluados.

Tabla 27

Análisis de la varianza de la comparación de la Presión Laboral según Categoría

	Principal	Asociado	Auxiliar	F
Presión Laboral	n = 107	n = 198	n = 198	
	Media	Media	Media	
Derivada de la labor educativa en el aula	2.97	2.99	3.06	0.37
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.19	3.14	3.27	0.42
Originada por la organización administrativa	3.42	3.35	3.40	0.28
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.35	3.33	3.30	0.71
Total	3.23	3.20	3.25	0.14

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Las diferencias por pares de grupo se realizan a través del test de Scheffé: a, b, c

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

4.3.7 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función al ejercicio de la docencia en una sola universidad y en varias universidades.

La Tabla 28 muestra que los docentes que laboran en una sola universidad obtienen mayores promedios en todos los factores

de la Escala de Satisfacción Laboral que los docentes que trabajan en otras universidades.

Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas en todos los factores, excepto en los factores Independencia y Seguridad en el puesto.

Tabla 28

Prueba Z de la diferencia de medias en el análisis de docentes según laboren en otra universidad

Satisfacción Laboral	Si Trabaja N = 195		No Trabaja N = 299		Z
	M	D. E.	M	D. E.	
Intrínseca	4.18	0.65	4.37	0.65	-3.25 **
Extrínseca	3.86	0.61	4.05	0.63	-3.34 **
Total	4.00	0.60	4.20	0.61	-3.46 **
Independencia	4.87	0.73	4.89	0.75	-0.20
Variedad	4.15	0.75	4.37	0.77	-3.12 **
Libertad de cátedra	4.39	0.71	4.57	0.76	-2.68 **
Línea carrera	3.82	1.00	4.12	0.91	-3.41 **
Reconocimiento y distinciones	3.65	1.11	3.92	0.98	-2.81 **
Compensación económica	3.21	0.91	3.52	1.02	-3.52 **
Condiciones de trabajo	3.97	0.67	4.14	0.73	-2.61 **
Seguridad puesto	3.86	0.73	3.91	0.71	-0.71
Estatus	4.60	0.81	4.78	0.76	-2.57 *
Calidad relaciones interpersonales	3.85	0.91	4.09	0.89	-2.92 **
Capacitación y	3.66	1.00	3.85	1.03	-2.05 *

 perfeccionamiento

* $P < .05$ ** $P < .01$

La Tabla 29 muestra que los docentes que laboran en más de una universidad obtienen mayores promedios en los todos factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral que los docentes que trabajan en una sola universidad.

Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas en todos los factores, excepto en el factor I.

Tabla 29

Prueba Z de diferencia de medias en el análisis comparativo de la presión laboral según laboren en otra universidad

PRESION LABORAL	Si Trabaja N = 195		No Trabaja N = 299		Z
	M	D. E.	M	D. E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	3.13	1.00	2.95	1.01	1.89
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.34	1.00	3.09	0.97	2.83 **
Originada por la organización administrativa	3.50	0.90	3.33	0.93	2.05 *
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.47	1.26	3.24	1.16	2.03 *
Total	3.36	0.93	3.15	0.87	2.50 *

* $P < .05$ ** $P < .01$

4.3.8 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función a la formación del docente en universidad estatal o privada.

La Tabla 30 muestra que los docentes que se formaron en universidades particulares obtienen mayores promedios en los todos factores de la Escala de Satisfacción Laboral que los docentes que estudiaron en las universidades estatales.

Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas en todos los factores, excepto en los factores Seguridad en el Puesto y Estatus.

Tabla 30
Prueba Z de la diferencia de medias en la comparación de la satisfacción
laboral según formación académica

Satisfacción Laboral	Universidad estatal n = 315		Universidad privada n = 186		Z
	Media	D.E.	Media	D.E.	
Intrínseca	4,16	0.63	4.52	0.63	-6.14 ***
Extrínseca	3.82	0.57	4.22	0.63	- 7.11 ***
Total	3.98	0.57	4.36	0.60	- 7.01 ***
Independencia	4.75	0.78	5.07	0.65	- 4.60 ***
Variedad	4.17	0.75	4.46	0.74	- 4.18 ***
Libertad de cátedra	4.39	0.76	4.65	0.69	- 3.92 ***
Línea de carrera	3.87	0.92	4.26	0.93	- 4.54 ***
Reconocimiento y distinciones	3.62	0.99	4.16	1.00	- 5.84 ***
Compensación económica	3.22	0.96	3.73	0.94	- 5.73 ***
Condiciones de trabajo	3.92	0.64	4.34	0.74	- 6.69 ***
Seguridad puesto	3.84	0.68	3.96	0.77	- 1.86
Estatus	4.63	0.80	4.80	0.76	- 2.35
Calidad de relaciones interpersonales	3.82	0.89	4.29	0.84	- 5.63***
Capacitación y perfeccionamiento	3.53	0.98	4.21	0.95	- 7.69***

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

La Tabla 31 muestra que los docentes que se formaron en universidades estatales obtienen mayores promedios en los todos factores de la Escala de Presión Laboral que los docentes que estudiaron en las universidades privadas.

Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas en todos los factores, excepto en el factor IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente).

Tabla 31

Prueba Z de la diferencia de medias de la comparación de la presión laboral según la formación académica

Presión Laboral	Universidad Estatal		Universidad Privada		Z
	N = 315		N = 186		
	Media	D.E.	Media	D.E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	3.17	0.95	2.75	1.05	4.51**
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.27	1.00	3.05	0.96	2.44 *
Originada por la organización administrativa	3.52	0.88	3.15	0.95	4.42 ***
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.41	1.20	3.19	1.21	1.96
Total	3.34	0.89	3.04	0.90	3.71 ***

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

4.3.9 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función al estado civil.

La Tabla 32 muestra que los docentes de estado civil casados obtienen mayores promedios en los todos factores de la Escala de Satisfacción Laboral que los solteros, excepto en los factores Independencia y Compensación económica.

Al realizarse las comparaciones se encuentran diferencias estadísticamente significativas solo en el factor Seguridad en el puesto ($Z = -2.14$ $p < 0.05$)

Tabla 32

Análisis comparativo de la satisfacción laboral según estado civil					
Satisfacción laboral	SOLTERO		CASADO		Z
	N = 199		N = 247		
	M	D. E.	M.	D. E.	
SUBFACTORES					
Independencia	4.94	0.70	4.86	0.74	1.17
Variedad	4.28	0.77	4.29	0.72	-0.07
Libertad de cátedra	4.48	0.73	4.51	0.71	-0.43
Línea de carrera	3.92	0.95	4.07	0.96	-1.70
Reconocimiento y distinciones	3.78	1.06	3.84	1.01	-0.64
Compensación Económica	3.43	0.98	3.41	1.01	0.25
Condiciones de trabajo	4.07	0.75	4.08	0.65	-0.16
Seguridad en el puesto	3.79	0.70	3.94	0.71	-2.14 *
Estatus	4.65	0.79	4.73	0.78	-1.04
Calidad relaciones interpersonales	3.97	0.91	4.02	0.91	-0.57
Capacitación y perfeccionamiento	3.78	1.00	3.79	1.02	-0.11
FACTORES					
Intrínseca	4.28	0.65	4.31	0.64	-0.56
Extrínseca	3.95	0.63	3.99	0.62	-0.75
Total	4.10	0.61	4.14	0.60	-0.69

* $P < .05$

La Tabla 33 muestra que los docentes casados obtienen mayores promedios en los todos factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral que los docentes solteros.

Al realizarse las comparaciones se encuentra diferencias estadísticamente significativas en todos los factores.

Tabla 33

Análisis comparativo de la presión laboral según Estado Civil

Presión laboral	Soltero N = 199		Casado N = 247		Z
	Media	D. E.	Media	D. E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	2.90	1.02	3.09	1.01	- 1.97 *
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.07	0.97	3.27	1.01	- 2.15 *
Originada por la organización administrativa	3.27	0.94	3.47	0.91	- 2.25 *
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.21	1.16	3.44	1.28	- 1.93
Total	3.11	0.89	3.32	0.93	- 2.35 *

* P < .05

4.3.10 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en

función al género

La Tabla 34 muestra que los docentes de sexo masculino obtienen mayores promedios en los todos factores de la Escala de Satisfacción Laboral que los docentes de sexo femenino. Al realizarse las comparaciones no se encuentra diferencias estadísticamente significativas en ninguno los factores.

Tabla 34

Prueba Z de diferencia de medias en el análisis comparativo de la satisfacción laboral según sexo

Satisfacción Laboral	Masculino N = 375		Femenino N = 129		Z
	M	D. E.	M	D. E.	
Intrínseca	4.31	0.68	4.22	0.59	1.35
Extrínseca	3.99	0.64	3.91	0.60	1.23
Total	4.14	0.63	4.05	0.56	1.35
Independencia	4.88	0.75	4.83	0.75	0.53
Variedad	4.29	0.79	4.23	0.69	0.81
Libertad de cátedra	4.52	0.74	4.38	0.73	1.88
Línea de carrera	4.03	0.96	3.94	0.90	0.96
Reconocimiento y distinciones	3.84	1.05	3.73	0.97	1.09
Compensación económica	3.41	1.03	3.39	0.86	0.17
Condiciones de trabajo	4.08	0.70	4.05	0.73	0.50
Seguridad en el puesto	3.92	0.73	3.79	0.68	1.77
Estatus	4.73	0.77	4.60	0.83	1.61
Calidad relaciones interpersonales	4.01	0.92	3.91	0.84	1.12
Capacitación y perfeccionamiento	3.80	1.03	3.74	0.98	0.57

* $P < .05$

La Tabla 35 muestra que los docentes de sexo femenino obtienen mayores promedios en los factores II (Derivada de la vida cotidiana en el aula), IV (Flexibilidad con respecto a la tarea

docente) y Total; en tanto que los de sexo masculino obtienen mayores promedios en los factores I (Derivada de la labor educativa en el aula) y III (Originada por la organización administrativa) de la Escala de Presión Laboral.

Al realizarse las comparaciones no se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los factores analizados.

Tabla 35

Prueba Z de diferencia de medias del análisis comparativo de presión laboral según sexo

PRESION LABORAL	Masculino N = 375		Femenino N = 129		Z
	M	D. E.	M	D. E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	3.03	1.01	2.98	1.01	0.47
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.17	1.00	3.21	0.98	- 0.39
Originada por la organización administrativa	3.36	0.93	3.35	0.91	- 0.87
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.32	1.23	3.34	1.16	- 0.18
TOTAL	3.22	0.92	3.24	0.89	- 0.26

* $P < .05$

4.3.11 La Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en función al lugar de nacimiento

La Tabla 36 muestra que los docentes nacidos en Lima obtienen

mayores promedios en los factores Independencia, Línea de carrera, Reconocimiento y Distinciones, Compensación económica y Capacitación y Perfeccionamiento de la Escala de Satisfacción Laboral; en tanto que los docentes nacidos en provincias obtienen mayores promedios en los factores Extrínsecos, Total, Variedad, Libertad de Cátedra, Condiciones de Trabajo, Seguridad en el Puesto y Estatus. Al realizarse las comparaciones no se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los factores.

Tabla 36

Prueba Z de diferencia de medias en la comparación de la Satisfacción Laboral según Lugar de Nacimiento

SATISFACCIÓN	LIMA		PROVINCIAS		Z
	N = 322		N = 178		
	MEDIA	D.E.	MEDIA	D.E.	
Intrínseca	4.29	0.66	4.29	0.66	0.09
Extrínseca	3.96	0.64	3.99	0.60	- 0.40
Total	4.11	0.62	4.12	0.59	- 0.18
Independencia	4.91	0.71	4.78	0.82	1.92
Variedad	4.23	0.76	4.36	0.76	- 1.69
Libertad de cátedra	4.46	0.73	4.54	0.76	- 1.20
Línea de carrera	4.03	0.94	3.97	0.97	0.75
Reconocimiento y distinciones	3.83	1.05	3.80	1.00	0.32
Compensación económica	3.44	0.98	3.35	1.00	1.06
Condiciones de trabajo	4.05	0.76	4.11	0.60	-0.95
Seguridad en puesto	3.85	0.72	3.95	0.70	- 1.44
Estatus	4.64	0.79	4.78	0.77	- 1.90
Calidad relaciones	3.99	0.90	3.99	0.91	0.54
interpersonales					
Capacitación y perfeccionamiento	3.80	1.00	3.74	1.05	0.59

* $P < .05$

La Tabla 37 muestra que los docentes nacidos en Lima obtienen mayores promedios en el factor II (Derivada de la vida cotidiana en el aula); en tanto que los nacidos en provincias obtienen mayores promedios en los factores III (Originada por la organización administrativa) y IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente) de la Escala de Presión Laboral.

Al realizarse las comparaciones no se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los factores.

Tabla 37

Prueba Z de la diferencia de media de la comparación de la Presión

Laboral según Lugar de Nacimiento

PRESION LABORAL	LIMA N = 322		PROVINCIAS N = 178		Z
	MEDIA	D.E.	MEDIA	D.E.	
Derivada de la labor educativa en el aula	3.01	1.02	3.01	0.99	- 0.13
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.19	1.00	3.16	0.99	0.37
Originada por la organización administrativa	3.37	0.94	3.39	0.90	- 0.24
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.31	1.19	3.33	1.24	- 0.23
TOTAL	3.22	0.91	3.22	0.90	- 0.07

$p < .05$

Posteriormente se buscó identificar la variable que actúa como factor al obtener las correlaciones entre satisfacción, presión laboral y tiempos de servicio docente y años de servicio en la universidad.

Igualmente, se realiza el análisis por conglomerados, que permite identificar la existencia perfiles de los docentes de acuerdo con su nivel de satisfacción laboral y de presión laboral.

4.3.12 Correlación de satisfacción laboral y tiempo de servicio en la universidad y en la docencia

La Tabla 38 señala que los años de trabajo en la docencia presenta correlación significativa con la Seguridad en el puesto ($r= 0.11$ $p < 0.05$). En lo que concierne a los años de trabajo en la universidad, también se encuentran correlaciones significativas negativas y bajas en el caso de Satisfacción Intrínseca ($r= 0.09$ $p < 0.05$), Satisfacción Total ($r= -0.09$ $p < 0.05$), Independencia ($r= -0.12$ $p < 0.05$), Reconocimiento y distinciones ($r= -0.10$ $p < 0.05$), Compensación económica ($r= -0.12$ $p < 0.05$), Condiciones de trabajo ($r= -0.13$ $p < 0.05$), Seguridad en el puesto ($r= 0.11$ $p < 0.05$), Capacitación y perfeccionamiento docente ($r= -0.14$ $p < 0.05$)

Tabla 38

Matriz de correlaciones de la Satisfacción Laboral con los años de servicio
en la docencia y el trabajo en la universidad

SATISFACCIÓN	Años de trabajo en docencia	Años de trabajo en la universidad
Intrínseca	-0.01	-0.09*
Extrínseca	-0.01	-0.09
Total	-0.01	-0.09*
Independencia	-0.029	-0.12*
Variedad	-0.01	-0.08
Libertad de cátedra	-0.01	-0.06
Línea de carrera	0.03	-0.01
Reconocimiento y distinciones	-0.02	-0.10*
Compensación económica	-0.03	-0.12**
Condiciones de trabajo	-0.05	-0.13**
Seguridad en el puesto	0.11*	0.11*
Estatus	0.06	0.01
Calidad de relaciones interpersonales	-0.02	-0.06
Capacitación y perfeccionamiento	-0.07	-0.14**

* $p < .05$ ** $p < .01$

En el caso de la correlación de los factores de las fuentes de presión laboral y los años de servicio y los factores de las fuentes de presión laboral y los años de trabajo en la universidad (Tabla 39) no se encuentra correlaciones significativas.

Tabla 39

Matriz de correlaciones de la Presión Laboral con los años de servicio
en la docencia y el trabajo en la universidad

PRESION LABORAL	AÑOS DE TRABAJO EN	ANOS DE TRABAJO EN
-----------------	--------------------	--------------------

	DOCENCIA	LA UNIVERSIDAD
Derivada de la labor educativa en el aula	.022	.001
Derivada de la vida cotidiana en el aula	-.020	-.044
Originada por la organización administrativa	.049	.031
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	-.033	-.067
Total	.002	-.026

* p < .05 ** p < .01

4.3.13 Identificación de perfiles entre los docentes.

El análisis de conglomerados se realizó con el objetivo de observar si existen agrupamientos de sujetos con características similares. Los resultados presentados en la Tabla 40 indican que según el tipo de presión laboral se puede identificar la existencia de tres grupos de docentes: con Alta, Media y Baja presión laboral.

El Conglomerado 1, está conformado por 147 casos e incluye a los docentes que presentan los puntajes más bajos en los factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral.

El Conglomerado 2, está conformado por 200 casos e incluye a los docentes que presentan los puntajes intermedios en todas los factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral.

El Conglomerado 3, está conformado por 159 casos e incluye a los docentes que presentan los puntajes más altos en todas los factores de la Escala de Fuentes de Presión Laboral.

Tabla 40

Tabla de análisis descriptivos de los conglomerados de Presión Laboral

Fuentes de presión Laboral	Bajos N = 147		Medio N = 200		Altos N = 159		Total N = 506	
	M	D. E.	M	D. E.	M	D. E.	M	D. E.
Derivada de la labor educativa en el aula	1.88	0.55	3.05	0.64	4.00	0.53	3.01	1.01
Derivada de la vida cotidiana en el aula	2.10	0.55	3.19	0.57	4.18	0.60	3.18	0.99
Originada por la organización administrativa	2.34	0.66	3.47	0.55	4.23	0.48	3.38	0.93
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	2.07	0.86	3.32	0.74	4.48	0.72	3.32	1.21
Total Presión Laboral	2.10	0.43	3.26	0.33	4.22	0.38	3.22	0.91

De manera similar, en la satisfacción laboral se identifica tres subgrupos: Alto, Medio y Bajo. La tabla 41 presenta los grupos:

De esta manera, el Conglomerado 1, está conformado por 136 casos e incluye a los docentes que presentan los puntajes más bajos en los factores de la Escala de Satisfacción Laboral. El Conglomerado 2, está conformado por 240 casos e incluye a los docentes que presentan los puntajes intermedios en todas

los factores de la Escala de Satisfacción Laboral. El Conglomerado 3, está conformado por 130 casos e incluye a los docentes que presentan los puntajes más altos en todas los factores de la Escala de Satisfacción Laboral.

Tabla 41

Tabla de análisis descriptivos de los conglomerados de satisfacción laboral

	Bajo N = 136		Intermedio N = 240		Alto N = 130		Total N = 506	
	M	D. E.	M	D. E.	M	D. E.	M	D. E.
Independencia	4.75	0.68	4.62	0.73	5.44	0.52	4.87	0.75
Variedad	3.69	0.62	4.19	0.56	5.04	0.59	4.27	0.77
Libertad de cátedra	4.23	0.67	4.27	0.65	5.14	0.57	4.48	0.74
Línea de carrera	2.99	0.69	4.07	0.53	4.96	0.69	4.01	0.95
Reconocimiento y distinciones	2.65	0.70	3.84	0.51	4.97	0.63	3.81	1.03
Compensación económica	2.53	0.58	3.38	0.69	4.37	0.90	3.41	0.99
Condiciones de trabajo	3.60	0.61	3.94	0.50	4.82	0.53	4.07	0.71
Seguridad en el puesto	3.54	0.68	3.78	0.55	4.43	0.73	3.88	0.72
Estatus	4.40	0.76	4.47	0.68	5.41	0.50	4.69	0.79
Calidad de relaciones Interpersonales	3.23	0.76	3.92	0.60	4.92	0.64	3.99	0.90
Capacitación y perfeccionamiento	2.78	0.67	3.78	0.66	4.82	0.79	3.78	1.02
Intrínseca	3.66	0.36	4.20	0.38	5.11	0.41	4.29	0.66
Extrínseca	3.35	0.31	3.88	0.30	4.79	0.40	3.97	0.63
Total	3.49	0.27	4.02	0.28	4.94	0.36	4.12	0.61

La tabla 42 muestra que 31.42 % de los docentes universitarios de Lima Metropolitana muestran un alto nivel de satisfacción laboral, 40% un nivel medio y 29% un nivel bajo. Asimismo, 25.69 % percibe un alto nivel de presiones laborales, 47% un nivel medio y casi 27% percibe bajo nivel de presiones laborales.

Tabla 42

Resumen de los descriptivos de los conglomerados de satisfacción laboral y fuentes de presión laboral

	Alto		Medio		Bajo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Fuentes de presión laboral	159	31.42	200	39.53	147	29.05	506	100
Satisfacción laboral	130	25.69	240	47.43	136	26.88	506	100

El análisis de tabulación cruzada de los Conglomerados de Presión Laboral identificados según tipo de gestión de la universidad presentado en la tabla 43 indica que si existen diferencias estadísticamente significativas (Chi cuadrado = 10.96 g.l. = 2 $p = 0.004$), por lo que se puede concluir que los conglomerados se distribuyen de forma diferenciada en los tipos de gestión de la universidad. En el grupo estatal prevalecen los Altos y Medios (32.8 %) y en grupo de docentes de universidades privadas los Medios y Bajos (42.3 %).

Tabla 43

Tabla de contingencia del conglomerado presión laboral según el tipo de gestión de la universidad

Gestión	Alto	Medio	Bajo	Total
---------	------	-------	------	-------

Estatad	79	87	46	212
	15.6 %	17.2 %	9.1 %	41.9 %
Particular	80	113	101	294
	15.8 %	22.3	20 %	58.1 %
Total	159	200	147	506
	31.4 %	39.5	29.1	100 %

Chi cuadrado = 10.96 g.l. = 2 p = 0.004

En relación al análisis de tabulación cruzada de los Conglomerados de Satisfacción Laboral identificados según tipo de gestión de la universidad presentado en la tabla 44 apreciamos que la existencia de diferencias estadísticamente significativas (Chi cuadrado = 107.67 gl = 2 p = 0.0001), por lo que se puede concluir que los conglomerados se distribuyen de forma diferenciada en los tipos de gestión de la universidad. En el grupo de docentes estatales predominan los conglomerados Medios y Bajos (39.3 %), en tanto que, en los docentes de universidades privadas los conglomerados Altos y Medios (50.8 %).

Tabla 44

Tabla de contingencia del conglomerado satisfacción laboral según el tipo de gestión de la universidad

Gestión	Alto	Medio	Bajo	Total
Estatad	13	100	99	212
	2.6 %	19.7 %	19.6 %	41.9 %
Particular	117	140	37	294
	23.1 %	27.7 %	7.3 %	58.1 %

Total	130	240	136	506
	25.7 %	47.4	26.9	100 %

Chi cuadrado = 107.67 gl = 2 p = 0.0001

La relación entre las variables satisfacción laboral y fuentes de presión laboral para el tipo de gestión estatal de universidad permite apreciar, según la Tabla 45 que la existencia de diferencias estadísticamente significativas (Chi cuadrado = 20.23 gl = 4 p = 0.0001), por lo que se puede concluir que los conglomerados se distribuyen de forma diferenciada, notándose que los docentes que tienen alta presión laboral presentan media y baja satisfacción y los que presentan presión media y baja tienen y baja satisfacción.

Tabla 45

Tabla de contingencia del conglomerado de presión laboral con el conglomerado satisfacción laboral según el tipo de gestión estatal de la universidad

C. Presión	Conglomerado Satisfacción Laboral			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Alto	1	26	52	79

		0.5 %	12.3 %	24.5 %	37.3 %
Estatad	Medio	8	49	30	87
		3.8 %	23.1 %	14.1%	41%
	Bajo	4	25	17	46
		1.9 %	11.8 %	8 %	21.7 %
	Total	13	100	99	212
		6.1 %	47.2 %	46.7 %	100 %

Chi cuadrado = 20.23 gl = 4 p = 0.0001

Así, los docentes de universidades estatales muestran bajo nivel de satisfacción laboral y altos niveles de presión laboral (24.5%). Asimismo, 23 % muestran un nivel de satisfacción laboral medio y nivel medio de presión laboral. En tanto que, sólo 2% muestra un nivel alto de satisfacción laboral alto y bajo nivel de presión laboral.

La relación entre las variables satisfacción laboral y fuentes de presión laboral teniendo en cuenta el tipo de gestión particular de universidad permite apreciar, según la Tabla 46, la existencia de diferencias estadísticamente significativas (Chi cuadrado = 11.54 gl = 4 p = 0.021). Por lo tanto, se puede concluir que los conglomerados se distribuyen de forma diferenciada, así los docentes provenientes de universidades particulares que perciben alta presión laboral muestran satisfacción laboral media y alta (16%); en tanto que, los docentes que perciben bajo nivel de presión laboral muestran niveles alta y media de satisfacción laboral (32.3%).

Tabla 46

Tabla de contingencia del conglomerado de presión laboral con el conglomerado satisfacción laboral según el tipo de gestión particular de la universidad

		Conglomerado Satisfacción Laboral			
		Alto	Medio	Bajo	Total
Particular	Presión				
	Alto	33 11.2 %	33 11.2 %	14 4.8 %	80 27.2 %
	Medio	35 11.9 %	61 20.7 %	17 5.8 %	113 38.4 %
	Bajo	49 16.7 %	46 15.6 %	6 2.0 %	101 34.3 %
	Total	117 39.8 %	140 47.4 %	37 12.6 %	294 99.9 %

Chi cuadrado = 11.54 gl = 4 p = 0.021

Al analizar los promedios de los ítemes de los diferentes factores de la Escala de Presión Laboral encontramos, según la tabla 47, que en el Factor I, el hecho de faltar a clases por diferentes motivos (ítem nº 84), la falta de apoyo en la universidad por parte de las autoridades (ítem Nº 27) y tener que abarcar mucho sin profundizar son los aspectos que producen mayor presión en el docente (ítem Nº 34) producen mayor presión laboral. En el Factor II, las horas que pasa el docente corrigiendo los trabajos en casa (ítem Nº 11), guiar en el aprendizaje a quienes no valoran la enseñanza (ítem Nº 42) y guiar a quienes ya tienen ideas preestablecidas (ítem Nº 43) producen mayor presión. Considerando el Factor III, la falta de apoyo gubernamental para la educación (ítem Nº 21), saber que su ausencia creará

problemas a otros colegas (ítem N° 9) y un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado (ítem N° 48) producen mayor presión. En el Factor IV, el sustituir a profesores de cursos cuyo contenido conozco poco (ítem N° 6) y el hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clases (ítem N° 8) producen mayor presión laboral.

Tabla 47

Promedio mayores y menores según Factores de la Escala de Presión Laboral

Factor	Promedio mayor			Promedio menor		
	Ítem	Promedio	D.E.	Ítem	Promedio	D.E.
Derivada de la labor educativa en el aula	84	3.73	1.67	30	2.30	2.30
Derivada de la vida cotidiana en el aula	11	3.54	1.38	3	1.92	1.20
Originada por la organización administrativa	21	4.01	1.64	14	2.98	1.36
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	6	3.59	1.55	41	3.10	1.54

Asimismo, la Tabla 48 nos presenta los promedios obtenidos por la muestra en la Escala de Satisfacción Laboral encontrándose que los ítems N° 1 del subfactor Independencia (“Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes”), N° 35 del subfactor Variedad (“Asisto a los eventos que la universidad ofrece, tales como seminarios y talleres”), N° 3 de Libertad de cátedra (“siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio”), N° 26

de Línea de carrera (“Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad”), N° 5 del subfactor Reconocimiento y distinción (“Disfruto que la universidad premie mi esfuerzo”), N° 28 del subfactor Compensación económica (“La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal”), el ítem N° 50 del subfactor Condiciones de trabajo (“Me da igual si la universidad invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase”), N° 51 del subfactor Seguridad en el puesto (“Me da igual tener la condición de nombrado o contratado”) N° 9 del subfactor Estatus (“Me siento contento de trabajar en una universidad de prestigio social como ésta”), N° 32 del subfactor calidad de relaciones interpersonales (“En esta universidad uno se siente a gusto con los colegas y autoridades”) y el ítem N° 11 del subfactor Capacitación y perfeccionamiento (“En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes”) obtuvieron el mayor promedio de calificación en la Escala de Satisfacción Laboral.

En tanto que, los ítems N° 12 perteneciente al factor del subfactor Independencia (“Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del sílabo”), N° 13 del subfactor Variedad (“Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares”), N° 14 de Libertad de cátedra (“Es injusto que me encarguen mayor trabajo

académico por mi capacitación actual”), N° 55 de Línea de carrera (“Me desalienta que en esta universidad las promociones obedezcan a criterios políticos”), N° 27 del subfactor Reconocimiento y distinción (“Me molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades”), N° 17 del subfactor Compensación económica (“Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo”, N° 39 del subfactor Condiciones de trabajo (“Sin el equipamiento que posee esta universidad no sé como haría para dictar mis clases”), N° 56 del subfactor Seguridad en el puesto (“Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia”), N° 52 del subfactor Estatus (“Me siento halagado por mis amistades de la universidad en que trabajo”), N° 10 del factor calidad de relaciones interpersonales (“El hermetismo de mis colegas hace difícil la amistad en esta universidad”) y el ítem N° 54 del subfactor Capacitación y perfeccionamiento (“Es el colmo que en esta institución la capacitación debe ser financiada por el docente”) obtuvieron el menor promedio de calificación en la Escala de Satisfacción Laboral.

Tabla 48

Promedio mayores y menores según subfactores
de la Escala de Satisfacción Laboral

Factor	Promedio mayor			Promedio menor		
	Ítem	Promedio	D.E.	Ítem	Promedio	D.E.
Independencia	1	5.13	1.0	12	3.54	1.36

Variedad	35	4.46	1.12	13	3.92	1.37
Libertad de cátedra	3	5.05	1.02	14	4.03	1.29
Línea de carrera	26	4.50	1.27	55	3.56	1.50
Reconocimiento y distinción	5	4.32	1.37	27	3.47	1.60
Compensación económica	28	4.77	1.16	17	3.09	1.52
Condiciones de trabajo	50	4.83	1.17	39	3.98	1.32
Seguridad en el puesto	51	4.70	1.26	56	2.55	1.34
Estatus	9	4.97	1.03	52	4.26	1.10
Calidad relaciones interpersonales	32	4.13	1.24	10	3.82	1.28
Capacitación y Perfeccionamiento	11	3.93	1.4	54	3.45	1.51

Finalmente, se analizan los factores que muestran mayor incidencia tanto en la satisfacción laboral así como en la presión laboral considerando a los docentes como un solo grupo y teniendo en cuenta el tipo de gestión.

En relación los docentes considerados como un solo grupo, en las fuentes de presión laboral (Tabla 49) el factor Presiones originadas por la organización administrativa alcanza el mayor promedio, 3.38, y las fuentes derivadas de la labor educativa en el aula alcanza el menor promedio, 3.01.

Tabla 49

Factores que muestran mayor incidencia en las Fuentes de Presión Laboral

Orden	Factor	Promedio
1.	Originada por la organización administrativa	3.38
2.	Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.32
3.	Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.18
4.	Derivada de la labor educativa en el aula	3.01

En cuanto a la satisfacción laboral (Tabla 50), el factor Intrínseco alcanza el mayor promedio, 4.29, y el Extrínseco el menor, 3.97. Esta situación se refleja cuando se analizan los subfactores, donde en los cuatro primeros lugares aparecen tres factores pertenecientes en al factor Intrínseco (Independencia, Libertad de cátedra y Variedad y en los dos últimos lugares figuran subfactores considerados en el factor Extrínseco (Capacitación y perfeccionamiento y Compensación económica).

Tabla 50
Factores que muestran mayor incidencia en la Satisfacción Laboral

Orden	Factor /Subfactor	Promedio
1.	Factor Intrínseco	4.29
2.	Factor Extrínseco	3.97
1.	Independencia	4.87
2.	Estatus	4.69
3.	Libertad de cátedra	4.48
4.	Variedad	4.27
5.	Condiciones de trabajo	4.07
6.	Línea de carrera	4.01
7.	Calidad de relaciones Interpersonales	3.99
8.	Seguridad en el puesto	3.88
9.	Reconocimiento y distinciones	3.81
10.	Capacitación y perfeccionamiento	3.78
11.	Compensación económica	3.41

Considerando el tipo de gestión de la universidad, estatal y particular (Tabla 51), se observa que en ambos tipos de gestión

se mantiene el mismo orden en cuanto a las fuentes de presión a las que se ve sometido el docente universitario.

Tabla 51

Factores que muestran mayor incidencia en las Fuentes de Presión Laboral según tipo de gestión de la Universidad

Universidad estatal	Promedio	Universidad Particular	Promedio
Derivada de la labor educativa en el aula	3.65	Derivada de la labor educativa en el aula	3.25
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.42	Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.19
Originada por la organización administrativa	3.29	Originada por la organización administrativa	3.11
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.29	Flexibilidad con respecto a la tarea docente	2.81

En cuanto a la satisfacción laboral (Tabla 52), los docentes que laboran en universidades estatales obtienen los mayores promedios en los subfactores Independencia, Estatus, Libertad de cátedra y Variedad; en tanto que los menores promedios se obtienen en los subfactores Reconocimiento y distinciones, Capacitación y perfeccionamiento y Compensación económica.

De otro lado, los docentes que prestan servicios en las universidades particulares obtienen los mayores promedios en los subfactores Independencia, Estatus, Libertad de cátedra y Variedad; los menores promedios los obtienen en los

subfactores Reconocimiento y distinciones, Seguridad en el puesto y Compensación económica.

Tabla 52

Factores que muestran mayor incidencia en la Satisfacción Laboral según
tipo de gestión de la Universidad

Universidad estatal	Promedio	Universidad Particular	Promedio
Independencia	4.71	Independencia	4.98
Estatus	4.56	Estatus	4.79
Libertad de cátedra	4.35	Libertad de cátedra	4.58
Variedad	4.05	Variedad	4.44
Seguridad en el puesto	3.81	Condiciones de trabajo	4.30
Condiciones de trabajo	3.76	Calidad de relaciones interpersonales	4.25
Línea de carrera	3.69	Línea de carrera	4.23
Calidad de relaciones interpersonales	3.62	Capacitación y perfeccionamiento	4.22

Reconocimiento y distinciones	3.34	Reconocimiento y distinciones	4.16
Capacitación y perfeccionamiento	3.16	Seguridad en el puesto	3.93
Compensación económica	2.77	Compensación económica	3.87

CAPITULO V

DISCUSIÓN

La Conferencia General de la UNESCO, en noviembre de 1997, aprobó la Recomendación sobre la Condición del Personal de la Enseñanza Superior. Este texto reconoce por parte de los estados miembros de la UNESCO que “la condición del personal docente de la enseñanza superior plantea, en todos los países, problemas del mismo orden que deberían abordarse con el mismo espíritu y que pide, en la medida de lo posible, la aplicación de normas comunes” (UNESCO, 1997). El documento, en lo relativo al personal, pone de relieve sus derechos y libertades tales como los derechos civiles, políticos, sociales y culturales internacionalmente reconocidos aplicables a todos los ciudadanos, pero sobre todo las libertades académicas así como los derechos de publicación y de intercambio de información a nivel internacional. El texto insiste muy especialmente en las libertades académicas que deben garantizar a los docentes y respetarse escrupulosamente.

La Recomendación dedica un amplio espacio a las condiciones de empleo – acceso a la profesión, seguridad del empleo, evaluación,

procedimientos disciplinarios, negociación de las condiciones de empleo, retribución económica, cargas de trabajo, prestaciones sociales, salud y seguridad, vacaciones y permisos de diversa índole.

El cumplimiento de estas condiciones genera en los docentes universitarios satisfacción laboral, en algunos casos, y también se constituyen en fuentes de presión, causantes del estrés, en otros.

Las universidades peruanas cumplen con la recomendación de la UNESCO considerando los recursos humanos, materiales y financieros con que cuentan. Las carencias o situaciones, considerada por los docentes como injustas, pueden llevar a situaciones a ser consideradas como un factor que atenten contra la calidad académica.

Recientes análisis sobre la educación superior señalan que las universidades vienen atravesando la Tercera Reforma Universitaria, a causa de la internacionalización de la educación superior, las nuevas tecnologías de comunicación e información, las nuevas demandas de acceso de la población (incluyendo sectores fuertemente marginados como los grupos indígenas, discapacitados y migrantes), la presencia creciente de sociedades del conocimiento que promueven la educación a lo largo de la vida, la mercantilización del conocimiento y la renovación permanente de saberes. La internacionalización está conllevando la movilidad estudiantil como parte constitutiva de las nuevas dinámicas de aprendizaje de la sociedad del saber, el establecimiento de estándares internacionales de calidad sobre la educación

superior, la presión hacia nuevas pertinencias globales y locales. El impacto de las nuevas tecnologías está contribuyendo a la globalización de la educación permitiendo acortar distancias, expandir la educación transfronteriza y las modalidades de educación en red, y al generar la educación virtual, viabilizar nuevas prácticas pedagógicas de simulación, de autoaprendizaje y de praxis, y una educación no presencial. Este contexto favorece la educación al flexibilizarla y renovarla y también está promoviendo su masificación como respuesta de la familia. La precariedad de los empleos, la incertidumbre respecto a la sostenibilidad de los empleos son también derivaciones de la actual globalización que incentiva a las personas a incrementar sus años de escolarización e incrementar la cobertura terciaria como escudo de defensa, como estrategia de sobrevivencia de los hogares. De esta manera, la globalización y sociedad del saber constituyen dos grandes motores que están impulsando la masificación de la educación superior en América Latina (Rama, 2006). El contexto descrito conlleva a una serie de situaciones a las que tiene que enfrentarse el profesor que, de alguna manera podrían constituirse en fuentes de presión laboral, así como también de elementos que pueden brindar mayores o menores niveles de satisfacción laboral.

La presente investigación tiene como objetivo central conocer la relación existente entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral entre los docentes universitarios de Lima Metropolitana considerando el tipo de gestión. El presupuesto teórico que sustenta la satisfacción laboral es la teoría de dos factores de Frederick Herzberg, explicada en el marco teórico.

Para lograr el objetivo propuesto se formularon cuatro hipótesis. La primera se orientó a conocer la relación existente entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral. La segunda dirigida a confirmar la existencia de diferencias en la satisfacción entre los docentes de las universidades estatales y privadas. La tercera hipótesis buscó confirmar la existencia de diferencias en las fuentes de presión laboral entre los docentes de las universidades estatales y privadas. La cuarta hipótesis buscó confirmar la influencia de las fuentes de presión laboral sobre los factores de la satisfacción laboral.

Una de las primeras tareas para abordar el objetivo planteado fue realizar la validez y confiabilidad de los instrumentos con que se iban a validar las hipótesis. Para tal fin se considero como instrumentos de medición la Escala de Satisfacción Docente y el Cuestionario sobre Fuentes de Presión Laboral. El análisis factorial confirmatorio permite afirmar que ambos instrumentos presentan validez de constructo, en razón que se encuentran en forma consistente y adecuada en los datos obtenidos en la presente investigación.

Los análisis de los ítems y la confiabilidad por consistencia interna de cada uno de los factores de ambos instrumentos, han permitido observar que en todos los casos las correlaciones ítem-test corregidas se encuentran dentro del criterio propuesto por Kline, (1986) y en los coeficientes Alfa de Cronbach presentaron valores que pueden ser calificados como adecuados.

Podemos afirmar que la Escala de Satisfacción Laboral Docente y el

Cuestionario sobre Fuentes de Presión Laboral presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna, con lo cual se cumple con los requerimientos psicométricos básicos para estos instrumentos según como lo proponen Martínez (1985), Marín (1986), Muñiz (1994, 1996) y Anastasi & Urbina (1998).

Los análisis de bondad de ajuste a la curva normal realizados mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Siegel & Castellán, 1995) permitieron conocer que los puntajes de los factores de la Escala de Satisfacción Docente y del Cuestionario sobre Fuentes de Presión Laboral, presentaron distribuciones de puntajes aproximados a la distribución normal, lo que permitió conocer como se distribuyen en la muestra los instrumentos y, por otra parte, aplicar análisis estadísticos más potentes con la finalidad de obtener resultados más precisos.

Posterior a este análisis se abordó la confirmación de las hipótesis. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que la primera hipótesis se acepta, es decir, existe relación inversa entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Así, se encontró correlaciones negativas, que oscilan entre - 0.11 y - 0.35, entre los factores Intrínseco y Extrínseco de la Escala de Satisfacción Laboral y los cuatro factores del Cuestionario de Fuentes de Presión Laboral. Asimismo, se encuentra correlaciones negativas en cada uno de los factores de las fuentes de presión laboral y los diferentes subfactores de la escala de satisfacción laboral; estas correlaciones son significativas en todos los casos, excepto en tres, entre el factor presiones originadas por la organización administrativa y el

factor variedad, estatus y calidad de las relaciones interpersonales.

En este contexto debemos indicar que la presión laboral sería un factor que atenta contra la satisfacción laboral del docente universitario en el desempeño de sus funciones, tal como lo sustenta el modelo de Chernis (1980), en el que se afirma que el burnout psicológico tiene un efecto causal negativo sobre la satisfacción personal.

Las fuentes de presión laboral deben ser entendidas como un conjunto de elementos provenientes de los factores intrínsecos del puesto o la tarea, de los roles que debe cumplir dentro de la organización, del desarrollo de su carrera profesional, de las relaciones interpersonales, las derivadas de la organización misma y de las condiciones físicas donde realiza el trabajo. En tanto, la satisfacción laboral, es entendida como la actitud general del docente hacia su trabajo. El docente que tenga un alto grado de satisfacción mostrará actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que el que está insatisfecho exhibirá actitudes negativas. La relación entre estas variables es significativa de forma consistente en la literatura especializada, ya sean estas variables estimadas de forma global o mediante sus diferentes dimensiones. Los valores de correlación entre ambas variables oscilan entre $r = -.42$ y $r = -.64$. (Gil-Monte & Peiró, 1997, Travers & Cooper, 1997). Así, los resultados obtenidos, de alguna manera, coinciden con los hallazgos de Gil-Monte & Peiró (1999), quien encuentra relación significativa entre la satisfacción laboral con tres dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Igualmente, coincide con los resultados encontrados por Grajales (2000) en la existencia de una

relación negativa significativa entre el agotamiento emocional y las variables satisfacción laboral e involucramiento en el trabajo en docentes de la Universidad de Nuevo León, México. Asimismo, Jackson y Schuler (1985), al aplicar el metaanálisis a 96 trabajos sobre el estrés de rol (ambigüedad y conflicto de rol), encontraron correlaciones negativas entre estrés de rol y las siguientes variables: participación, feedback, satisfacción laboral, compromiso e implicación en el trabajo. (Buendía, 1993).

Asimismo, la segunda hipótesis también se acepta, es decir, la satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difiere de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana. Los docentes de las universidades privadas obtienen puntajes promedios más altos en los factores Intrínseco, Extrínseco y en la escala total que los profesores de universidades estatales, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en los mismos. Igualmente, se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre estos docentes en todos los subfactores, excepto en Seguridad en el puesto, donde las diferencias no son significativas.

A pesar de encontrarse diferencias entre los promedios de los factores debe resaltarse que los subfactores Independencia, Estatus, Libertad de cátedra y Variedad figuran como aquellos con mayor promedio en ambos grupos y el subfactor Reconocimiento y distinciones y Compensación económica figuren en las últimas posiciones en ambos grupos.

Los resultados obtenidos pueden explicarse por diferentes factores, tales

como, la infraestructura, la tecnología, la organización, las remuneraciones, los recursos asignados a la investigación, entre otros. De otro lado, la percepción del público que la educación impartida por las universidades privadas como de muy buena calidad, de confianza, considerándola que últimamente han mejorado (Encuesta de la Universidad de Lima, 2004) llevaría a que los docentes obtengan puntajes más elevados en satisfacción laboral. Asimismo, estos hallazgos coinciden, de alguna manera, con los resultados obtenidos por Fernández (2002) en una muestra de docentes primarios de Lima Metropolitana.

Igualmente, la tercera hipótesis también es aceptada, es decir, las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de la universidades privadas de Lima Metropolitana. Los profesores de las universidades estatales obtienen puntajes promedios mayores en las escalas de presiones derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, derivadas de la organización administrativa y en los factores derivados de la flexibilidad con respecto a la tarea docente que los profesores de universidades privadas. De la misma manera, se encuentra diferencias significativas entre ambos grupos. Los factores indicados en la segunda hipótesis a los que se enfrenta el docente explicarían que quienes laboran en universidades estatales obtienen mayores promedios en el Cuestionario de Fuentes de Presión Laboral. Asimismo, estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Fernández (2002) en docentes de educación primaria y Delgado, Escurra y Atalaya (2002) en docentes de educación secundaria.

La cuarta hipótesis también se acepta, esto es, los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Los resultados del análisis multivariado del modelo de ecuaciones estructurales permite aceptar la hipótesis propuesta. Así, se encuentra que el factor I, Derivada de la labor educativa en el aula, influye negativamente sobre la satisfacción Extrínseca; el factor II, Derivada de la vida cotidiana en el aula, influye positivamente sobre la satisfacción Intrínseca ; el factor III, Originadas por la organización administrativa, influye negativamente sobre la satisfacción Extrínseca; el factor III, originadas por la organización administrativa, influye negativamente sobre la satisfacción Intrínseca; el factor IV, Flexibilidad con respecto a la tarea docente, influye negativamente sobre la satisfacción Extrínseca y el factor 4, Flexibilidad con respecto a la tarea docente, influye negativamente sobre la satisfacción Intrínseca.

Por otra parte, al realizar el análisis comparativo según las variables asignadas encontramos que se presentan algunas diferencias entre los grupos de variables consideradas en el presente. De esta manera, cuando comparamos a los docentes según el ejercicio de la docencia en pregrado y post grado, encontramos que los primeros obtienen mayores promedios en los factores Intrínseco, Extrínseco y Total de la escala; pero sólo se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los factores Extrínseco y la Escala total. Asimismo, se encuentra que los docentes que ejercen la docencia en el pregrado obtienen promedios superiores en todos los subfactores de la escala de satisfacción laboral, con excepción en el subfactor Línea de carrera.

Se encuentran diferencias significativas entre ambos grupos en los subfactores Independencia, Variedad, Libertad de cátedra y Calidad de relaciones interpersonales. En relación a las fuentes de presión laboral no se encuentran diferencias significativas entre los docentes de ambos grupos en la referida escala.

Comparando los resultados obtenidos por los docentes según la condición de nombrado y contratado, se encuentra puntajes promedios mayores a favor de los contratados, pero no se obtienen diferencias significativas entre los docentes en la escala de satisfacción laboral en los factores Intrínsecos, Extrínsecos y la escala total. Se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los subfactores Reconocimiento y distinciones, Seguridad en el puesto, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento docente. En la escala de presión laboral no se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los cuatro factores ni en la escala total entre ambos grupos. Estos últimos resultados contrastan con los obtenidos en la investigación de Cifre & Lorens (2001) al analizar las principales diferencias en relación a los estresores laborales, bournout y bienestar psicológico entre los profesores de la Universidad Jaume I de Castellón atendiendo a la categoría laboral (tiempo parcial-tiempo completo y funcionarios). Los resultados de esta investigación reportan que solo dos de las demandas estudiadas (sobrecarga emocional y sobrecarga cuantitativa) se consideran estresores que permiten diferenciar entre las distintas condiciones de docentes de la referida universidad. Los resultados pueden deberse a que los docentes contratados deben añadir a sus tareas docentes un alto nivel de

tareas de investigación de alta calidad, que le permita mejorar su currículum para lograr su promoción a funcionario y por lo tanto convertirse en personal estable (nombrado) de la universidad.

Al comparar los resultados obtenidos por los docentes según el tiempo de dedicación que asignan a la docencia, encontramos diferencias estadísticamente significativas en la escala de satisfacción laboral en los factores Intrínseco, Extrínseco y la escala total entre los docentes que trabajan a tiempo completo y los docentes a dedicación exclusiva y los docentes a tiempo parcial y los de dedicación exclusiva. Asimismo, encontramos diferencias significativas en los subfactores Compensación económica, Condiciones de trabajo, Seguridad en el puesto, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento docente. En la escala de fuentes de presión laboral encontramos diferencias significativas entre los profesores a dedicación exclusiva y a tiempo completo en el factor relacionado con las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula; asimismo, se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre los docentes a dedicación exclusiva y a tiempo completo y entre los docentes con dedicación exclusiva y los que se dedican a tiempo parcial en el factor relacionado con las presiones originadas por la organización administrativa. Este hallazgo contrasta con los propuestos por Caramés, 2001, quien reporta que no encuentra diferencias entre los profesores de la Universidad de Galicia considerando la jornada laboral.

En relación a la categoría de los docentes, no se encuentra diferencias significativas entre los docentes principales, asociados y auxiliares en los factores intrínsecos, extrínsecos y en la escala total de satisfacción laboral. De otro lado, se encuentra diferencias significativas entre los docentes principales y auxiliares en el subfactor Línea de carrera y entre los principales y los auxiliares y los asociados y los auxiliares en el subfactor Seguridad en el puesto. En la escala de fuentes de presión no se encuentra diferencias significativas entre los profesores principales, asociados y auxiliares entre los factores que se derivan de la labor educativa en el aula, derivados de la vida cotidiana en el aula, en los provenientes de la organización educativa y en el factor flexibilidad con respecto a la tarea docente. Si bien no existen diferencias significativas los docentes principales obtienen promedios superiores a los asociados y auxiliares, explicable por el tiempo que llevan en la docencia y los logros obtenidos a lo largo de su carrera, que también los han llevado a desarrollar mejores estrategias de afrontamiento del estrés y expectativas profesionales más reales.

Los docentes que trabajan en una sola universidad muestran mayores niveles de satisfacción laboral que los que trabajan en más de una universidad en los factores Intrínseco, Extrínseco y Total de la escala de satisfacción laboral. Igualmente, manifiestan mayor satisfacción laboral en los subfactores Variedad, Libertad de cátedra, Línea de carrera, Reconocimiento y distinciones, Compensación económica, Condiciones de trabajo, Estatus, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento. En la escala de fuentes de presión laboral, como era de esperarse, los docentes

que trabajan en más de una universidad muestran mayores puntajes promedios que los que trabajan en una universidad en los factores derivados de la labor educativa en el aula, en los derivados de la vida cotidiana en el aula, derivados de la organización administrativa y las relacionadas con la flexibilidad de la tarea docente. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Ecurra (1999), quien en una investigación orientada a conocer las características psicológicas, consecuencias en el comportamiento, desempeño, estrés y satisfacción laboral de profesionales que laboran en uno o varios empleos. Los resultados indican que los profesionales universitarios pluriempleados no están satisfechos con su actividad laboral ni con sus compañeros, explicándose estos hallazgos debidos a la rotación constante que debe realizar en diferentes organizaciones en las cuales laboran y que puede llevarlos a tener un contacto superficial con sus ocasionales compañeros y no llegar a integrarse e identificarse con las instituciones en las que se desempeñan, lo que no ocurre en los casos de profesionales con empleo único. Asimismo, los pluriempleados exhiben una mayor satisfacción en el aspecto económico, lo cual es previsible debido a los esfuerzos desplegados para conseguirlo. En cuanto a las fuentes de estrés, los pluriempleados obtienen mayores niveles significativos en el estrés laboral que los uniempleados, posiblemente, debido a la mayor cantidad de situaciones problemáticas que deben enfrentar, los mismos que son percibidos como de mayor intensidad. De otro lado, una consecuencia del pluriempleo es el resentimiento del profesor por tener que desempeñarse en otros turnos o universidades, tener menos tiempo para compartir con la familia y tener que realizar tareas con la universidad y preparación de clases (Farber, 1991).

Los docentes cuya formación académica se realizó en universidades privadas obtienen mayores puntajes promedios en la escala de satisfacción laboral en los factores Intrínsecos, Extrínsecos y total que los docentes cuya formación se realizó en universidades estatales. Asimismo, se encuentra diferencias estadísticamente significativas a favor de los docentes que estudiaron en universidades privadas en todos los subfactores de la escala de satisfacción laboral, excepto en los factores Seguridad en el puesto y Estatus. De otra parte, los docentes cuya formación profesional se realizó en universidades estatales muestran puntajes promedios mayores que los formados en universidades privadas en los factores derivados de la labor educativa en el aula, derivado de las actividades cotidianas en el aula, la flexibilidad de la tarea docente y en la escala total de la escala de fuentes de presión laboral. Esto puede explicarse como la expresión de que los docentes en universidades privadas tienen mayores niveles de competitividad que los formados en universidades estatales. A esto debe agregarse que en la percepción del público las universidades privadas son consideradas como confiables, de buena calidad académica y más estimuladoras de la competitividad.

No se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los factores Intrínseco, Extrínseco y total de la escala de satisfacción laboral entre los docentes según la variable estado civil soltero y casado. Se encuentra menor satisfacción laboral entre los docentes con estado civil casado en el subfactor Seguridad en el puesto. Los docentes de estado civil casado

presentan mayores puntajes promedios que los solteros en los factores de presiones derivadas de las actividades educativas, de las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, flexibilidad de la tarea docente y puntaje total de las escala de fuentes de presión laboral. Así, Evans y Bartolomé, 1984 (citado en Buendía, 1993) señalan cinco tipos de relaciones posibles entre trabajo y familia. En primer lugar, el trabajo y familia pueden afectarse uno a otro, positiva o negativamente, p.e. la satisfacción laboral puede contribuir a la satisfacción de la vida familiar, mientras que la insatisfacción en alguno de los dos aspectos puede contribuir a la insatisfacción en el mismo. Las relaciones trabajo-familia pueden ser independientes (independencia entre ambas), conflictivas (el éxito en uno supone sacrificio en el otro, instrumentales (el trabajo puede ser una forma de mantener satisfactoria la vida familiar o viceversa) y, por último, pueden compensarse (cuando la familia proporciona los recursos que se pierden en el trabajo).

No se encuentran diferencias estadísticamente significativas en los factores Intrínseco, Extrínseco y total en la escala de satisfacción laboral entre los docentes según género. Tampoco se encuentran diferencias estadísticamente significativas en los diferentes subfactores de la escala de satisfacción laboral. No se encuentran diferencias significativas en la escala de presión laboral entre los docentes según género. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Fernández (2001) en satisfacción laboral y fuentes de presión laboral en docentes de educación primaria de Lima Metropolitana.

Asimismo, con los resultados obtenidos por Delgado, Escurra & Atalaya (2002), donde no se encuentran diferencias a nivel de estrés laboral entre

docentes varones y mujeres de educación secundaria de Lima Metropolitana. Asimismo, coincide en que no existen diferencias significativas según género encontradas en otras investigaciones (Grajales, 2000; Caramés, 2001; Speelberg, Reheiser & Vagg, 1999). De otro lado, contrastan con los hallazgos realizados en otras investigaciones donde se reportan diferencias significativas a nivel de género y estrés laboral (Bosch, 2002; Gil-Monte & Peiró, 1997; Gil-Monte & Peiró, 1999). Faber (1991) afirma que el hallazgo más importante de un conjunto de estudios es que los hombres son más vulnerables al estrés y al burnout que las mujeres. Las profesoras presentaban mayor insatisfacción que los profesores en lo que respecta a las situaciones en el aula y la conducta de los alumnos; mientras que los profesores mostrarían mayor insatisfacción respecto a la administración, la participación y la necesidad de valoración profesional así como a la situación de sus carreras (Travers & Cooperr, 1997).

Al dividir al grupo de docentes según lugar de procedencia no se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre los nacidos en Lima y aquellos nacidos en provincias en los factores Intrínseco, Extrínseco y puntaje total de la escala de satisfacción laboral. Igualmente, no se encuentra diferencias significativas entre los docentes según lugar de nacimiento en los diferentes factores de la escala de fuentes de presión laboral.

También se dividió al grupo de docentes según el tiempo de servicios prestado a la universidad y los años de servicios en la docencia universitaria. Considerando los años de trabajo en la docencia se encuentra correlación positiva baja con el subfactor Seguridad en el puesto. En tanto que,

considerando los años de trabajo en la universidad donde presta servicios se encuentra correlación negativa baja con los factores Intrínseco, Total, y los subfactores Independencia, Reconocimiento y distinciones, Compensación económica, Condiciones de trabajo, Seguridad en el puesto y Capacitación y perfeccionamiento docente.

En la escala de fuentes de presión laboral no se encuentra correlación entre los factores de la escala y la variable años de trabajo en la docencia y años de trabajo en la universidad.

De otro lado, se han identificado tres grupos de docentes según la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral: alto, medio y bajo. Los docentes de universidades de gestión estatal que afrontan niveles de presión laboral altos manifiestan satisfacción laboral media y baja y los que presentan presión laboral media y baja muestran baja satisfacción. En tanto que los docentes que sometidos a niveles de presión laboral alta muestran niveles de satisfacción laboral media y alta y los docentes con presión laboral media y baja muestran satisfacción media y alta.

Se han identificado los factores de la presión laboral que tienen mayor y menor influencia en el estrés laboral y el factor y subfactores de las escalas de satisfacción laboral del docente universitario de Lima Metropolitana.

En las fuentes de presión laboral, los factores Originados por la organización administrativa tiene el mayor peso como elemento que contribuye

al estrés laboral; en tanto que el factor derivado de la labor educativa en el aula tiene menor influencia en la misma.

Por otra parte, factor Intrínseco y los subfactores Independencia, Estatus y Libertad de cátedra tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral de los docentes universitarios; en tanto que, los subfactores Reconocimiento y distinciones, Capacitación y perfeccionamiento y Compensación económica tienen menor incidencia en la misma.

Frederick Herzberg propone en su teoría dos factores sobre la satisfacción laboral, la existencia de dos factores: intrínsecos o motivadores y extrínsecos o de higiene. Si se satisfacen los factores extrínsecos o higiénicos el trabajador no se siente insatisfecho y si no se satisfacen se produce la insatisfacción; en tanto que, si se cubren las necesidades intrínsecas o motivadores el trabajador está satisfecho y si no se cubre estas necesidades se encuentra en un estado neutro, se encuentra no satisfecho. De acuerdo con los resultados obtenidos podemos afirmar que los subfactores Independencia, Libertad de cátedra y Variedad que obtiene los mayores promedios actuarían como factores motivadores. De otro lado, los subfactores Compensación económica, Capacitación y perfeccionamiento, Seguridad en el puesto y Calidad de relaciones interpersonales, que obtienen los menores promedio, actuarían como factores higiénicos que al no ser cubiertos serían causantes de la insatisfacción laboral. El subfactor Estatus (extrínseco), que obtiene el segundo lugar dentro del orden de mérito, desvía la insatisfacción del trabajador hacia una posición neutra y el subfactor Reconocimiento y

distinciones (intrínseco) que no es cubierto lleva al trabajador a un estado de no satisfecho, es decir, un estado neutro.

Finalmente, creemos que es responsabilidad de las autoridades universitarias buscar los mecanismos necesarios, dentro de sus limitaciones, para desviar la insatisfacción de los factores higiénicos los docentes universitarios hacia una posición neutra y aumentar la satisfacción de los factores intrínsecos para que el docente pase de una posición neutra a un estado de satisfacción laboral. Igualmente, buscar estrategias que disminuyan o atenúen las fuentes de presión laboral.

CONCLUSIONES

En relación a la primera hipótesis “Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana”, se encuentra que las variables satisfacción laboral y fuentes de presión laboral están relacionados inversamente. Esto significa que a mayor presión laboral menor satisfacción laboral.

Con respecto a la segunda hipótesis “La satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana”, se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos a favor de los docentes de universidades particulares, tanto en la satisfacción intrínseca como extrínseca. Se confirma la hipótesis propuesta.

Con respecto a la tercera hipótesis “Las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana”. Se encuentra diferencias

estadísticamente significativas a favor de los docentes de universidades estatales, confirmándose la hipótesis propuesta.

Respecto a la cuarta hipótesis “Los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral”. Los hallazgos permiten aceptar el modelo propuesto y por lo tanto los factores de la fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral, por lo que se acepta la hipótesis propuesta.

Considerando la satisfacción laboral:

- a. Los docentes obtienen mayor promedio en el factor Intrínseco, aquellos relacionados con el contenido del trabajo o motivadores del mismo y que permiten la posibilidad de desarrollo y obtención de reconocimiento.
- b. Los docentes obtienen mayores promedios en los subfactores Independencia, Estatus, Variedad y Libertad de cátedra. Los menores promedios se obtienen en Compensación económica, Reconocimiento y distinciones y Capacitación y perfeccionamiento docente.
- c. Según el tipo de gestión, estatal y privada, los docentes de ambas universidades obtienen mayores promedios en el factor Intrínseco, o relacionados con el contenido o aspectos motivadores del trabajo.
- d. Los docentes de universidades estatales y privadas obtienen mayores puntajes en los factores Independencia, Estatus y Libertad de cátedra.
- e. Los docentes de universidades estatales obtienen menores promedios en los factores: Compensación económica, Capacitación y perfeccionamiento docente y Reconocimiento y distinciones. Los

docentes de universidades privadas obtienen menores promedios en los factores: Seguridad en el puesto, Compensación económica y Reconocimiento y distinciones.

- f. Los docentes que ejercen la docencia en pregrado obtienen mayores promedios que los docentes que ejercen la docencia en post grado en todos los subfactores de la escala. Se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos al realizar la comparación en el factor Extrínseco, escala Total, y los subfactores Independencia, Variedad, Libertad de cátedra y Calidad de relaciones interpersonales.
- g. Los docentes contratados obtienen promedios más altos que los nombrados en todos los factores intrínseco, extrínseco y en la escala total. Igualmente obtienen mayores puntajes en todos los subfactores excepto en Seguridad en el puesto y Estatus. Se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en los factores: Reconocimiento y distinción, Seguridad en el puesto, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento.
- h. Según la dedicación al trabajo universitario – Tiempo completo, Tiempo parcial y Dedicación exclusiva. Se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre los docentes en los factores Intrínsecos, Extrínsecos y la escala Total. Asimismo, se encuentra diferencias significativas en los subfactores Compensación económica, Condiciones de trabajo, Seguridad en el puesto, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento docente.
- i. Considerando la categoría docente - Principal, Asociado y Auxiliar -, los

profesores principales obtienen mayores puntajes promedio en los factores intrínseco, extrínseco y la escala total. Se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los subfactores Línea de carrera y Seguridad en el puesto a favor de los principales.

- j. Los docentes que trabajan en una sola universidad obtienen puntajes promedio mayores, obteniéndose diferencias estadísticamente significativas, que los docentes que trabajan en más de una universidad en los factores intrínseco, extrínseco y la escala total.
- k. Los docentes que trabajan en una sola universidad obtienen puntajes promedio mayores que los docentes que trabajan en más de una universidad en todos los subfactores, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en todos los subfactores excepto en Independencia y Seguridad en el puesto.
- l. Al clasificar a los docentes según formación académica en una universidad estatal o privada, se encuentra diferencia en los factores intrínseco, extrínseco y la escala total. Igualmente en todos los subfactores excepto en Seguridad en el puesto.
- m. Según el estado civil de los docentes universitarios, los casados obtienen mayores promedios en las escalas de factores intrínsecos, extrínsecos y en la escala total. Sólo se encuentra diferencias estadísticamente significativas en el factor Seguridad en el puesto.
- n. Según género los varones obtienen mayores puntajes promedio que las mujeres en los factores intrínseco, extrínseco y en la escala total. Igualmente, los varones obtienen mayores puntajes promedio que las

mujeres en todos los subfactores, pero no se encuentra diferencias estadísticamente significativas.

- ñ. Según el lugar de nacimiento – Lima o Provincias - no se encuentra diferencias estadísticamente significativas en los distintos factores ni en los subfactores.
- o. Considerando la satisfacción laboral y los años de trabajo en la docencia se encuentra una relación positiva en el subfactor Seguridad en el puesto. En tanto que, considerando los años de trabajo en la universidad se encuentra correlación negativa con los factores Intrínseco y la escala total y con los subfactores Independencia, Reconocimiento y distinciones, Compensación económica, Seguridad en el puesto y Capacitación y perfeccionamiento docente.
- p. Se identifica a tres grupos de docentes que muestran alta (25.69 %), media (47.43 %) y baja (26.88 %) satisfacción laboral.
- q. Los conglomerados se distribuyen en forma diferenciada en los tipos de gestión.

Considerando la presión laboral:

- a. Los docentes obtienen mayores promedios en el factor presiones originadas por la organización administrativa y menor promedio en el factor derivado de la labor educativa en el aula.

- b. Al comparar a los docentes universitarios según su carga de trabajo se encuentre asignada en pregrado o post grado, no se encuentra diferencias significativas entre los factores.
- c. Según condición laboral, los docentes Nombrados obtienen mayor promedio que los Contratados, pero no se encuentra diferencias significativas entre los grupos en los distintos factores.
- d. Considerando la dedicación de los docentes universitarios – Tiempo completo, Tiempo parcial y Dedicación exclusiva - se encuentra que los docentes a dedicación exclusiva obtienen mayores promedios que los docentes a tiempo completo en el factor derivado de la labor educativa en el aula. Asimismo, se encuentra diferencias con los docentes a tiempo completo y a tiempo parcial en el factor derivado de la organización administrativa.
- e. Los docentes clasificados según categoría – Principal, Asociado y Auxiliar – no muestran diferencias significativas en los diferentes factores de la escala.
- f. Los docentes que trabajan en más de una universidad muestra mayores puntajes promedio en los diferentes factores que los docentes que trabajan en una sola universidad. Se encuentra diferencia significativa entre los docentes que trabajan en una o más de una universidad en todos los factores, excepto en el factor relacionado con la labor educativa en el aula.
- g. Los docentes que estudiaron en universidades estatales obtienen mayores promedios en los diferentes factores de presión laboral que los docentes que estudiaron en universidades privadas, encontrándose

diferencias estadísticamente significativas entre ellos. Debe estimularse una línea de investigación que aborde los componentes relacionados con esta conclusión.

- h. Los docentes de estado civil casado obtienen mayores puntajes promedio estadísticamente significativos que los solteros en todos los factores de la escala de presión laboral excepto en la flexibilidad con respecto a la tarea docente.
- i. Según el género de los docentes no se encuentra diferencias significativas en ninguno de los factores de la escala de presión laboral.
- j. Según lugar de nacimiento no se encuentra diferencias significativas en ninguno de los factores de la escala de presión laboral. Entre los docentes que nacieron en Lima y los que nacieron fuera de la capital.
- k. No se encuentra correlación entre los diferentes factores según los años de trabajo en la universidad o años de trabajo en la docencia.
- l. Se identifica a tres grupos de docentes que muestran alta (31.42 %), media (39.53 %) y baja (29.05 %) presión laboral.
- m. Los conglomerados se distribuyen en forma diferenciada en los tipos de gestión.

RECOMENDACIONES

Concluida la investigación y analizados los resultados se proponen las siguientes recomendaciones:

- a. En los aspectos teóricos y conceptuales se propone replicar la investigación en las diferentes regiones y a nivel nacional. Asimismo, realizar investigaciones considerando otras variables tales como la personalidad tipo A, temperamento, desempeño docente, entre otros.
De otro lado, es recomendable desarrollar investigaciones relacionadas con los instrumentos de medición empleados en la presente investigación orientada a construir baremos para los docentes universitarios a nivel nacional.
- b. Entre los aspectos prácticos se propone promover programas de intervención orientados a la prevención y promoción de salud de los docentes afectados por el estrés laboral.
- c. Se propone estrategias individuales tales como el entrenamiento de los docentes en programas de adquisición de destrezas de afrontamiento del estrés, estrategias instrumentales o dirigidas al problema y estrategias paliativas o dirigidas a las emociones. Entre las que podemos considerar el entrenamiento en la solución de problemas,

entrenamiento en asertividad, programas de entrenamiento para manejar el tiempo de forma eficaz, aumentar su competencia profesional (asistiendo a congresos o jornadas, revisando la literatura actualizada, desarrollando investigaciones), el rediseño en la realización de las tareas, distanciamiento mental del trabajo fuera del horario laboral, marcarse objetivos reales y factibles de conseguir y evitar la excesiva implicación con el trabajo y con las personas hacia las que dirigen los servicios, entre otras medidas.

- d. Asimismo, se proponen estrategias de carácter interpersonal y grupal: el apoyo social en el trabajo. Entendido el apoyo social como la disponibilidad de ayuda proveniente de otras personas o como el grado en que las necesidades sociales básicas se satisfacen a través de la interacción con otros. Una estrategia sería entrenar a los trabajadores y supervisores en brindar retroinformación sobre cómo son percibidos, entendidos y vividos sus modos de comportamientos con los demás.
- e. Finalmente, se proponen estrategias organizacionales. La organización puede y debe desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización. Entre las estrategias se pueden mencionar los programas de socialización anticipatorio y el desarrollo organizacional. Los programas de socialización anticipatoria pueden prevenir el choque con la realidad en docentes que se incorporan a una organización y muestran alta motivación y altas expectativas laborales. Los programas de desarrollo organizacional deben propender a mejorar las organizaciones educativas mediante el esfuerzo sistemático y planificado a largo plazo, focalizados en la cultura organizacional y en

los procesos sociales y humanos de la organización.

REFERENCIAS

1. Aiken, L. (1996). *Tests psicológicos y evaluación*. México: Prentice Hall.
2. Alarcón, R. (1991) *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Fondo Editorial.
3. Álvarez, D. (1994). Satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa pública. *Cuadernos de psicología*. Lima: Universidad de Lima. (2), 77-134
4. Anastasi, A. & Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. México: Prentice Hall
5. Arbuckle J. (2000). *Introduction to Structural Equation Modeling using AMOS*. Austin: Academic Corporation and instructional Technology Services.
6. Arbuckle, J. (2004). *AMOS 5.0: Programming reference guide*. Chicago: Small Waters Corporation,
7. Bello, M. (2000). *Innovaciones pedagógicas en la educación universitaria peruana*. Universidad Peruana Cayetano Heredia –

Facultad de Educación. <http://www.geocities.com/Peru/lecturas/innovaciones.html>

8. Blum, M. & Naylor, J. (1979). Psicología industrial. México: Trillas.
9. Bosch, M. (2002). Valores y creencias del profesorado de secundaria sobre algunos aspectos de educación. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado. 5,2
10. Brunner, J. (1993). Algunos criterios para la evaluación de la educación superior y la investigación. Lima: Grade. Notas para el debate.8
11. Buendía, J. (Coordinador). (1993). Estrés y psicopatología. Madrid: Ediciones Pirámide, S.A.
12. Byars, LI. & Rue, L. (1996). Gestión de recursos humanos. 4ª. Edición. Madrid: IRWIN
13. Byrne B. M. (2001). Structural equation Modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming. New Jersey: Lawrence Erlbaum
14. Campbell, J., Dunnette,M., Lawler,E. & Weick, K.E. (1970). Managerial behaviour, performance and effectiveness. New York: McGraw Hill.
15. Caramés, R. (2001). Causas del “core of bournout” del profesorado universitario. VII Congreso Español de Sociología (Salamanca). Publicado en la página Web de la ASE (Asociación de la Sociología de la Educación. WWW: ase.es)
16. Cifre, E. y Llorens, S. (2002). Burnout en profesores de la UJI: un estudio diferencial. Comunicación presentada en las Fòrum de Recerca.

7. ISSN: 1139-5486. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universitat Jaume I.
17. Comisión Nacional para la Segunda Reforma Universitaria. (2000). www.universia.edu.pe
18. Davis, K. & Newstrom, J. (1993). El comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw-Hill.
19. Dawes, R. (1975). Fundamento y técnicas de medición de actitudes. México: Limusa.
20. Dejo, F. (1988). Situación del docente universitario en lima metropolitana. Lima: Universidad Nacional Agraria.
21. Delgado, A., Ecurra, M. & Atalaya, M. (2003). El síndrome del “Bournout” en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Revista de Investigación en Psicología - UNMSM. 6,2, 26-46.
22. Ecurra, M. (1999). El pluriempleo en profesionales universitarios. Persona. 2, 213-249
23. Esteve, J. (1994). El malestar docente. Barcelona: Paidós.
24. Fernández, M. (2002). Satisfacción laboral, fuentes de estrés y bournout en docentes primarios. Tesis para optar el grado de doctor en educación. UNMSM.
25. Fernández-Ballesteros, R. (1993) Evaluación conductual hoy. Madrid: ediciones Pirámide, S.A.
26. Fierro, A. & Cardenal, V. (1996). Dimensión de personalidad y satisfacción personal. Revista de Psicología General y Aplicada. 49, 1, 65-81

27. Fleishman, E. & Bass, A. (1979). Estudios de psicología industrial de personal. México: Trillas.
28. Flórez, J. (1972). El comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico.
29. Fox, D. (1981). El proceso de investigación en educación. Pamplona: Eunsa.
30. Furnham, A. (2001). Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford
31. Galaz Fontes, J. (2002) La satisfacción en el trabajo en académicos de tiempo completo en una universidad estatal. Perfiles educativos. XXIV, 96,
32. García, M. (1993). El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores. En Buendía, J. (compilador) Estrés y Psicopatología. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
33. Gillén, C. & Gil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones del trabajo. Madrid. McGraw-Hill/Interamericana de España.
34. Gibson, J., Ivancevich, J & Donnelly, J. (1983). Organizaciones, conducta, estructura, procesos. México: Interamericana.
35. Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid. Editorial Síntesis.
36. Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología. (15), 2, 261-268
37. González, D. (1988). Un modelo estructural de satisfacción docente. Revista mexicana de psicología (15), 2, 149-164

38. González, M. et al. (1990). Escalamiento de magnitud en la satisfacción laboral I. Validez de la ley de potencia. *Revista de psicología general y aplicada* (43) 3, 413-417
39. González, M. et al. (1990). Escalamiento de magnitud en la satisfacción laboral II. Un estudio de validación. *Revista de psicología general y aplicada* (43) 4, 543-551
40. Good, W. & Hatt, P. (1988). *Métodos de investigación social*. México: Trillas.
41. Gordon, J. (1996). *Organizational behavior: a diagnostic approach*. New Jersey: Interamericana.
42. Geene, J & D'Olivera, M. (1988). *Pruebas estadísticas para psicología y ciencias sociales*. Bogotá: Norma.
43. Grajales, T. El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: Un estudio de géneros. (<http://tgrajales.net>)
44. Grupo de Análisis para el Desarrollo, Grade. (1990). *Educación superior en el Perú: datos para el análisis*. Lima: Grade.
45. Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*. (19), 1, 145-158
46. Guerrero, E. & Castro, F. (1999) Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria. *Revista Electrónica Universitaria de Formación del Profesorado*. 2, 1. Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm> americana

47. Guillén, C. & Gil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones personales. Madrid: Mc Graw – Hill/Interamericana de España.
48. Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
49. Herzberg, F. (1968). ¿Cómo motiva usted a sus empleados?. Harvard Business Review, (46), 53-62
50. Hicks, H. (1977). Administración de organizaciones desde el punto de vista de sistemas y recursos humanos. México: Cía. Editorial Continental.
51. Hodgetts, R. & Altman, S. (1988). Comportamiento en las organizaciones. México: Interamericana.
52. Howell, W. (1979). Psicología industrial y organizacional. México: El Manual Moderno.
53. Ibañez, B. (1995). Manual para la elaboración de tesis. México:Trillas
54. Instituto nacional de Estadística e Informática. (1996). I Censo Nacional Universitario 1996.
55. Ivancovich, J. & Mattesson, M. (1992) Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial. México: Editorial Trillas.
56. Kerlinger, F. (1991). Investigación del comportamiento. 3ª edición. México: Mc Graw Hill.
57. Kreitner, R & Kinicki, A. (2003). Comportamiento organizacional. Conceptos problemas y prácticas. México: McGraw-Hill Interamericana.
58. León A. (1985). Organización y administración: un enfoque de sistemas. Bogotá: Editorial Norma.

59. León, F. (1976). Factores considerados por civiles y militares al "ofrecérseles" un puesto público. Lima, Esan.
60. León, F. & Loli, A. & Montalvo, A. La oportunidad de usar todas las habilidades en el trabajo. Lima, Esan, Serie documentos de trabajo (10).
61. León, F. (1975). Iniciativa vs. autoritarismo del supervisor: sus relaciones con el concepto de buen jefe y la satisfacción de los trabajadores peruanos en el sector gráfico. Lima: Esan, Documentos de trabajo (9)
62. León, F. & Pejerrey, G. (1978). Factores considerados por empleados de oficina y trabajadores manuales al ofrecérseles un puesto. Lima, Esan, Serie documentos de trabajo (17).
63. Mac Gregor, F. (1988). Sociedad, ley y universidad peruana. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
64. Marchand, C. & Pérez de Maldonado, I. (1997). Clima organizacional y satisfacción en el trabajo en un instituto universitario. Revista interamericana de psicología ocupacional. (16), 1, 22-29
65. Marín, G. (1986). Consideraciones metodológicas básicas para conducir investigaciones psicológicas en América Latina. Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina. 32, 183 - 192
66. Martínez Arias, R (1985). Psicometría: Teoría de los Test Psicológicos y Educativos. Madrid: Editorial Síntesis.
67. Martínez-Abascal, A. (1997). Influencia de los factores cognitivos en el malestar docente. Revista de Psicología General y Aplicada. 50 (1), 137-144
68. Martínez, J. (2004). Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados. Madrid: Prentice Hall

69. Ministerio de Educación. (1993) Indicadores cuantitativos del sistema educativo. Proyecto diagnóstico general de educación. Lima, Ministerio de Educación.
70. Mondelo, P., Gregori, E. & Barrau, P. (2000). Ergonomía 1. Fundamentos. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.
71. Mondy, W. & Noe, R. (1996). Human resource management. 6a. ed. New Jersey: Prentice May.
72. Muchinsky, P. (2002). Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología organizacional. México: Thomson Learning.
73. Muñiz, J. (1994). Teoría Clásica de los Test. Madrid: Pirámide.
74. Muñiz, J. (1996). Psicometría. Madrid: Universitas.
75. Oficina Internacional del Trabajo. Empleo y condiciones de trabajo del personal docente. Ginebra: OIT.
76. Namakforoosh, M. (1996). Metodología de la investigación. México D.F.: Limusa.
77. Padua, J. 1979. Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. México: FCE
78. Pagano, R. (1999). Estadística para las ciencias del comportamiento. México: Thomson.
79. Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de lima metropolitana. Teoría e investigación en Psicología. Lima: Universidad Ricardo Palma. (IX)1, 27-34
80. Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de investigación en Psicología. 3, 1, 11-21

81. Peiró, J. (1984). Psicología de las organizaciones. Madrid: UNED
82. Peiró, J. (1987). Psicología de la organización. Madrid: Universidad Nacional de educación a Distancia.
83. Peiró, J. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Madrid: Síntesis S.A.
84. Peiró, J. (2005). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Ediciones Pirámide.
85. Pérez, I. (1995). Satisfacción laboral y comportamientos organizacionales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 14, 1, 7- 24
86. Pérez, I. (1996). La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 15, 2, 65-79.
87. Polanco R. (1994). Medición y cambio de actitudes en profesores de educación superior. Revista intercontinental de psicología. (7)1,161-187
88. Ponce, C, et. al. (2005). El "síndrome del quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. Revista de investigación en psicología. 8, 2, 87-112
89. Rama, C. (2006). La tercera reforma de la educación superior en América Latina y el Caribe. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
90. Reimel, S. (1994). Calidad de vida percibida de profesores universitarios: dos muestras venezolanas. Revista interamericana de salud ocupacional. 13, 1. pp. 7 – 19
91. Reimel, S. (1998). ¿Para qué se estudia la calidad de vida laboral? Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 17, 1, 34-53.
92. Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. 103a. ed. México, Pearson Prentice Hall.

93. Salmi, J. (2000). Educación superior. Enfrentando retos al siglo XXI.
www.wordbank.org/education/tertiary
94. Sánchez, H. & Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Editorial Mantaro.
95. Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R.(2004). Comportamiento organizacional. México: Limusa Wiley
96. Schultz, D. (1986). Psicología industrial. México: Interamericana.
97. Siegel, S. & Castellán, N. (1995). Estadística No Paramétrica: Aplicada a las Ciencias de la Conducta. México: Editorial Trillas.
98. Sota, J. (2000). El financiamiento de la universidad peruana: problemas y propuestas. En: Consorcio de Universidades. La Universidad que el Perú necesita. Lima: Foro educativo.
99. Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica. México. Editorial El Manual Moderno.
100. Spielberger, C.D., Reheiser, E. & Vagg, P. (1999). Medición del estrés e el trabajo: La encuesta de estrés laboral. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. III, 4, 51-68
101. Thompson, D. & McNamara, J. (1997). Job satisfaction in educacional organizations: A syntesis of research finding. Educacional Administration Quarterly, 33, 1, 1-31
102. Travers, Ch. & Cooper, C.(1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós.
103. UNESCO. (1995). Política para el cambio de la educación superior.

104. UNESCO. (1997). Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior.
105. UNESCO. (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción.
106. Unión de Universidades de América Latina. (1995). La universidad latinoamericana ante los nuevos escenarios de la región. México: Unión de Universidades de América Latina.
107. Universidad de Lima. (2004). Grupo de Opinión Pública. Estudio 218. Barómetro social. La Universidad. Lima Metropolitana y el Callao. 20-21 de marzo.
108. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, National Study of Postsecondary Faculty: 1999. (2002). Faculty satisfaction. NEA Higher Educational. 8,2, may
109. (2001). Part-time Faculty. NEA Higher Educational. 7,4, september
110. (2000). The American Faculty Poll. NEA Higher Educational. 6,3, june
111. Weinert, A. (1985). Manual de psicología de la organización. Barcelona: Herder.

ANEXOS

Anexo N° 1

Validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	10 jueces	9 jueces	Ítem	10 jueces	9 jueces	Ítem	10jueces	9 jueces
1	1.08	1.20	20	1.06	1.18	39	1.06	1.18
2	0.98	1.09	21	1.00	1.11	40	0.98	1.09
3	0.84	0.93	22	1.06	1.16	41	1.04	1.16
4	1.06	1.18	23	1.08	1.20	42	1.08	1.20
5	1.06	1.18	24	0.96	1.07	43	1.06	1.18
6	1.06	1.18	25	0.74	0.82	44	0.94	1.04
7	1.08	1.20	26	1.02	1.13	45	0.74	0.82
8	1.06	1.18	27	1.00	1.11	46	0.78	0.87
9	1.06	1.18	28	1.04	1.16	47	0.86	0.96
10	1.04	1.16	29	0.96	1.07	48	0.90	1.00
11	1.04	1.16	30	0.96	1.07	49	0.84	0.93
12	1.02	1.13	31	0.98	1.09	50	0.86	0.96
13	0.72	0.80	32	1.02	1.13	51	1.02	1.13
14	0.78	0.87	33	1.04	1.16	52	0.98	1.09
15	1.00	1.11	34	0.98	1.09	53	1.04	1.16
16	1.08	1.20	35	0.76	0.84	54	0.92	1.02
17	1.00	1.18	36	0.80	0.89	55	0.90	1.00
18	0.96	1.07	37	1.04	1.16	56	1.00	1.11
19	1.00	1.11	38	0.92	1.02			

Anexo N° 2

Validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral (1)

Ítem	Chi Cuadrado	Ítem	Chi Cuadrado	Ítem	Chi Cuadrado
1	98	20	98	39	62.4
2	64.2	21	98	40	62.4
3	34.8	22	62.4	41	98
4	98	23	98	42	98
5	98	24	98	43	62.4
6	62.4	25	15.2	44	34.8
7	98	26	98	45	3.61 *
8	62.4	27	62.4	46	3.61 *
9	98	28	62.4	47	62.4
10	98	29	34.8	48	62.4
11	62.4	30	62.4	49	62.4
12	62.4	31	98	50	34.8
13	3.61 *	32	62.4	51	62.4
14	15.2	33	62.4	52	62.4
15	98	34	62.4	53	98
16	62.4	35	15.2	54	15.2
17	62.4	36	3.61 *	55	34.8
18	34.8	37	98	56	62.4
19	62.4	38	34.8		

Anexo N° 3

Análisis de fiabilidad de la Escala de Satisfacción (2)

FACTOR	ÍTEM	MEDIA	DESV. TIPICA
1 Independencia	1	5.13	0.99
	12	3.54	1.36
	23	4.98	0.926
	34	4.49	1.07
2 Variedad	2	4.29	1.22
	13	3.92	1.37
	24	4.42	1.28
	35	4.46	1.12
3 Libertad de cátedra	45	4.28	1.59
	3	5.05	1.02
	14	4.03	1.29
	25	4.62	1.26
4 Línea de carrera	36	4.08	1.41
	46	4.64	1.13
	4	4.40	1.32
	15	3.83	1.34
5 Reconocimiento y distinciones	26	4.50	1.27
	47	3.75	1.45
	55	3.56	1.50
	5	4.32	1.37
6 Compensación económica	16	3.65	1.40
	27	3.47	1.60
	37	3.75	1.39
	48	3.87	1.39
7 Condiciones de trabajo	6	3.10	1.50
	17	3.09	1.52
	28	4.77	1.20
	38	2.83	1.45
8 Seguridad en el puesto	49	3.25	1.57
	7	4.10	1.35
	18	4.14	1.43
	29	4.28	1.36
	39	3.98	1.32
	50	4.83	1.17
	8	3.98	1.39
	19	4.08	1.38
	30	3.02	1.46
	40	3.31	1.41
	51	4.70	1.23
	56	2.55	1.37

9 Estatus	9	4.97	1.03
	20	4.96	1.04
	31	4.89	1.26
	41	4.38	1.23
	52	4.26	1.10
10 Calidad de relaciones interpersonales	10	3.82	1.28
	21	4.03	1.39
	32	4.13	1.24
	42	4.08	1.22
	53	3.88	1.21
11 Capacitación y perfeccionamiento docente	11	3.93	1.40
	22	3.74	1.30
	33	3.90	1.48
	43	3.87	1.30
	54	3.45	1.51

Anexo N° 4: ENCUESTA A DOCENTES

La presente investigación tiene como objetivo investigar acerca de las características psicosociales que presentan los profesores universitarios de Lima Metropolitana. Este estudio permitirá conocer la realidad de los docentes y proponer las recomendaciones correspondientes.

En este sentido, solicitamos su colaboración para responder a los diferentes componentes de esta encuesta, que es completamente anónima.

Muchas gracias.

DATOS PERSONALES

1.	EDAD : _____		
2.	ESTADO CIVIL :		
	(1) Soltero(a) <input type="checkbox"/>	(2) Casado(a) <input type="checkbox"/>	(3) Divorciado(a) <input type="checkbox"/>
	(4) Separado(a) <input type="checkbox"/>	(5) Viudo(a) <input type="checkbox"/>	(6) Conviviente <input type="checkbox"/>
3.	SEXO :		
	(1) Masculino <input type="checkbox"/>	(2) Femenino <input type="checkbox"/>	
4.	LUGAR DE NACIMIENTO :		
	(1) Lima <input type="checkbox"/>	(2) Provincia <input type="checkbox"/>	Especifique _____
5.	UNIVERSIDAD DONDE TRABAJA:		
	(1) Privada <input type="checkbox"/>	(2) Estatal <input type="checkbox"/>	
	Indicar nombre: _____		
6.	ACTUALMENTE ENSEÑA :		
	(1) Pre Grado <input type="checkbox"/>	(2) Post Grado <input type="checkbox"/>	
	Asignaturas: _____		
7.	CONDICIÓN :		
	(1) Nombrado <input type="checkbox"/>	(2) Contratado <input type="checkbox"/>	
8.	DEDICACIÓN :		
	(1) Tiempo completo <input type="checkbox"/>	(2) Tiempo parcial <input type="checkbox"/>	(3) Dedicación exclusiva <input type="checkbox"/>
9.	CATEGORÍA :		
	(1) Principal <input type="checkbox"/>	(2) Asociado <input type="checkbox"/>	(3) Auxiliar <input type="checkbox"/>
10.	FACULTADES EN LA QUE REALIZA SU ACTIVIDAD PRINCIPAL:		

11.	REALIZA ACTIVIDADES EN OTRA UNIVERSIDAD: (1) Sí <input type="checkbox"/> (2) No <input type="checkbox"/>		
12.	AÑOS DE TRABAJO EN LA DOCENCIA: _____		
	TIEMPO DE SERVICIO EN ESTA UNIVERSIDAD: _____		
13.	FORMACIÓN ACADÉMICA:		
	(1) Universidad estatal <input type="checkbox"/>	(2) Universidad privada <input type="checkbox"/>	
	Especialidad: _____		

Anexo N° 5: ESCALA SD - 03

(DAVID ALVAREZ – LIMA 2003)

Esta es una escala que le permitirá a usted reflexionar sobre el grado de insatisfacción o satisfacción con su experiencia laboral en esta universidad. Para lo cual le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describa su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene seis posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación. Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Ejemplo: Tenga en cuenta la siguiente declaración:

Siento que en esta universidad recibo apoyo de las autoridades"	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Si considera que esta declaración se cumple definitivamente en la universidad donde presta servicios, deberá marcar X en el casillero 6. Por el contrario, si se muestra en muy en desacuerdo con esta declaración deberá marcar X en el casillero 2.

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Responda a todas las afirmaciones de la manera más rápida posible.

DECLARACION	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
1. Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.						
2. El abanico de oportunidades académicas que ofrece la universidad me hace sentir muy bien.						
3. Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio.						
4. En esta universidad siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.						
5. Disfruto que la universidad premie mi esfuerzo.						
6. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.						
7. La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente.						
8. La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente.						
9. Me siento contento de trabajar en una universidad de prestigio social como esta.						
10. El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta universidad.						
11. En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes.						
12. Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del sílabo.						
13. Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares.						

DECLARACION		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
14.	Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual.						
15.	Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado.						
16.	Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos.						
17.	Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.						
18.	A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios.						
19.	La evaluación docente genera inseguridad en el puesto.						
20.	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta universidad.						
21.	Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta universidad sean malas.						
22.	Me complace que el programa de capacitación de esta universidad se cumpla en su totalidad.						
23.	Para mí es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura.						
24.	Mi trabajo en esta universidad me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas.						
25.	Siento temor para asumir cursos de alta especialización .						
26.	Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad.						
27.	Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades.						
28.	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.						
29.	Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector.						
30.	Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado.						
31.	A menudo evito decir en qué universidad trabajo.						
32.	En esta universidad uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.						
33.	Me molesta que esta universidad ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos.						
34.	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.						
35.	Asisto a los eventos que la universidad ofrece, tales como seminarios y talleres.						
36.	Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan.						
37.	Es estimulante que en esta universidad los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.						
38.	El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto.						
39.	Sin el equipamiento que posee esta universidad no sé cómo haría para dictar mis clases.						

DECLARACION		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
40.	El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.						
41.	Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la universidad donde trabajo.						
42.	Siento que las relaciones de trabajo en esta universidad son cálidas.						
43.	Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.						
44.	Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto.						
45.	Me inhibo de asistir a eventos sociales que la universidad organiza.						
46.	Me siento desmerecido con los cursos que me encargan.						
47.	Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos.						
48.	Es lamentable que aún esforzándome termine postergado.						
49.	Debo trabajar en otra universidad para cubrir mi presupuesto familiar.						
50.	Me da igual si la universidad invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase.						
51.	Me da igual tener la condición de nombrado o contratado.						
52.	Me siento halagado por mis amistades de la universidad en que trabajo.						
53.	Lo mejor de esta universidad son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.						
54.	Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente.						
55.	Me desalienta que en esta universidad las promociones obedezcan a criterios políticos.						
56.	Para mi la estabilidad laboral es un asunto de justicia.						

Anexo N° 6: INVENTARIO PLD

(Travers & Cooper, 1977 – Adaptado en Lima por M. Fernández)

En la actualidad muchas situaciones pueden convertirse en una fuente de presión para todas las personas en un momento dado; los individuos perciben esas fuentes potenciales de presión de distinta manera. La persona que dice: “ahora mismo estoy sometido a una enorme cantidad de trabajo”, por lo general quiere decir que tiene demasiadas cosas que hacer y lo expresa de ese modo.

Los enunciados listados a continuación son aquellos que los profesores han identificado como fuentes de presión en su trabajo. Les solicitamos que los evalúe de acuerdo al grado de presión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo.

Para responder debe marcar con un aspa (X) el número que, según su evaluación, corresponda considerando la siguiente escala:

No es una fuente de presión	Es una muy baja fuente de presión	Es una baja fuente de presión	Es una moderada fuente de presión	Es una alta fuente de presión	Es una muy alta fuente de presión
1	2	3	4	5	6

DECLARACION	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
1. La adecuada relación con los alumnos.						
2. El limitado manejo de recursos pedagógicos						
3. La relación con los padres de los alumnos.						
4. Involucrarme con los alumnos en un plano emocional.						
5. Solucionar problemas de conducta o disciplina.						
6. Sustituir a profesores de cursos cuyo contenido conozco poco.						
7. Lo impredecible del tiempo que se debe sustituir a un profesor.						
8. El hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clase.						
9. Saber que mi ausencia creará problemas otros colegas.						
10. La probable evaluación del profesorado.						
11. Las horas que paso corrigiendo trabajos de los alumnos en casa.						
12. Las demandas de la administración en esta universidad.						
13. Falta de tiempo para descansos breves o pausas.						

DECLARACION	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
14. Las tareas administrativas que debo realizar.						
15. Tener que hacer evaluaciones de cada alumno.						
16. Tener que hacer reuniones con los padres de familia.						
17. La poca influencia de los docentes en las decisiones de la universidad.						
18. La limitada participación en la toma de decisiones en la universidad.						
19. Los conflictos entre las necesidades de mi área y los puntos vista de la dirección.						
20. La desvalorización de la enseñanza.						
21. La falta de apoyo gubernamental para la educación.						
22. Las agresiones verbales por parte de los alumnos hacia los profesores.						
23. La agresión física de los alumnos hacia los profesores.						
24. La falta de respaldo familiar en los problema de disciplina.						
25. La falta de respaldo por parte de las autoridades.						
26. Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos.						
27. La falta de apoyo en la universidad por parte de las autoridades.						
28. La duración de las vacaciones.						
29. El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
30. El número de enfrentamientos diarios en el aula.						
31. La cantidad de horas de clases que dicto.						
32. Los cambios constantes que se dan en mi especialidad.						
33. La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios.						
34. Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar.						
35. La rivalidad entre los miembros del personal en la universidad.						
36. La presión académica dentro de la universidad.						
37. Las exigencias de los padres que piden buenos resultados.						
38. La falta de apoyo por parte de las autoridades.						
39. Sentir que mi formación no es la adecuada.						

DECLARACION	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
40. Cuando otros evalúan mi actuación.						
41. La inseguridad laboral dentro de mi profesión.						
42. Guiar en el aprendizaje a quienes no valoran la enseñanza.						
43. Guiar en el aprendizaje a personas que ya tienen ideas preestablecidas						
44. Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.						
45. Tener que establecer nuevas relaciones frecuentemente con alumnos y profesores.						
46. Mantener la disciplina en el aula.						
47. Que los alumnos intenten retarte a cada instante.						
48. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado.						
49. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en los asuntos de la institución.						
50. Reaccionar ante las quejas de los alumnos.						
51. Tener que trabajar durante los períodos de refrigerio y las pausas.						
52. La cantidad de ruido que hay en esta universidad.						
53. Tener que laborar en aulas con muchos alumnos.						
54. El número de interrupciones en clase.						
55. Cuando los alumnos se quejan constantemente.						
56. El vecindario en que está situada esta universidad.						
57. Guiar el aprendizaje para alcanzar un nivel aceptable.						
58. Contacto muy escaso con los alumnos.						
59. La inadecuada proporción existente entre docente / alumno.						
60. Los esquemas de trabajo imprecisos o cambiantes.						
61. Las crecientes presiones en el centro por parte de los jefes.						
62. La falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos.						
63. La falta de consenso entre el personal sobre asuntos disciplinarios.						
64. Las condiciones laborales que ofrece esta universidad.						
65. El presupuesto ajustado en esta universidad.						

DECLARACION	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
66. La inadecuada comunicación entre el personal.						
67. La falta de posibilidades de promoción docentes (ascensos)						
68. El llevarme trabajo a casa que interfiera con mi vida familiar.						
69. Ser consciente de la desprotección social y económica de mis alumnos.						
70. Mi poca familiaridad con las exigencias que se me formulan.						
71. La inadecuada conducción de los cambios en esta institución.						
72. Las presiones a las que me somete mi rol.						
73. El número de actividades de supervisión que he de realizar en esta institución.						
74. Que los demás esperen demasiado de mi.						
75. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen.						
76. La falta de apoyo administrativo.						
77. El vandalismo en las instalaciones de la universidad.						
78. La falta de apoyo auxiliar.						
79. La presencia de alumnos con necesidades educativas especiales.						
80. La inasistencia a clase de los alumnos.						
81. Las tensiones que existen en la universidad.						
82. La existencia de pandillas juveniles.						
83. El tener que trabajar en otras universidades.						
84. Faltar al dictado de las clases por diferentes motivos.						

Anexo N° 7

Clasificación de las variables basadas en los baremos de los docentes
evaluados

PERCENTIL	SATISFACCIÓN LABORAL	FUENTES PRESION LABORAL
5	3.2238	1.6483
10	3.4027	1.9531
15	3.5048	2.1553
20	3.5964	2.3889
25	3.6508	2.5774
30	3.7182	2.7247
35	3.7943	2.8283
40	3.8676	3.0046
45	3.9658	3.1787
50	4.0773	3.3272
55	4.1455	3.4389
60	4.2155	3.5711
65	4.2872	3.7037
70	4.3833	3.7875
75	4.4905	3.8948
80	4.6312	4.0176
85	4.7908	4.1591
90	4.9448	4.3030
95	5.2246	4.6335
99	5.7277	5.1133

Anexo N° 8

Análisis de fiabilidad del subfactor Independencia de la Escala de Satisfacción

Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem –Test Corregida 1	Correlación Ítem –Test Corregida 2
1	5.13	1.00	0.29	0.33
12	3.54	1.36	0.04	
23	4.98	0.93	0.47	0.51
34	4.49	1.07	0.67	0.46
Coeficiente Alfa de Cronbach			0.61	0.78

n = 506

Anexo N° 9

Análisis de fiabilidad del subfactor Variedad de la Escala de Satisfacción

Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
2	4.29	1.23	0.43
13	3.92	1.37	0.29
24	4.42	1.28	0.39
35	4.46	1.12	0.36
45	4.28	1.16	0.34
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0. 66			

n = 506

Anexo Nº 10

Análisis de fiabilidad del subfactor Libertad de Cátedra de la Escala de
Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
3	5.05	1.02	0.24
14	4.03	1.29	0.29
25	4.62	1.26	0.33
36	4.08	1.42	0.32
46	4.64	1.13	0.46
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0,66			
n = 506			

Anexo Nº 11

Análisis de fiabilidad del subfactor Línea de carrera de la Escala de
Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
4	4.40	1.32	0.42
15	3.83	1.34	0.55
26	4.50	1.27	0.26
47	3.75	1.45	0.63
55	3.56	1.50	0.55
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.72			
n = 506			

Anexo Nº 12

Análisis de fiabilidad del subfactor Reconocimiento y distinciones de la
Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
5	4.32	1.37	0.41
16	3.65	1.39	0.64
27	3.47	1.60	0.55
37	3.75	1.396	0.49
48	3.87	1.39	0.65
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.77			
n = 506			

Anexo N° 13

Análisis de fiabilidad del subfactor Compensación económica de la
Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
6	3.10	1.49	0.63
17	3.09	1.52	0.53
28	4.77	1.16	0.19
38	2.83	1.45	0.65
49	3.25	1.57	0.38
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.71			
n = 506			

Anexo N° 14

Análisis de fiabilidad del subfactor condiciones de trabajo de la
Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida
7	4.10	1.35	0.23
18	4.14	1.43	0.50
29	4.28	1.36	0.48
39	3.98	1.32	0.20
50	4.83	1.17	0.24
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.67			
n = 506			

Anexo N° 15

Análisis de fiabilidad del subfactor Seguridad en el puesto de la
Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem –Test Corregida 1	Correlación Ítem –Test Corregida 2
8	3.98	1.39	0.24	0.21
19	4.08	1.38	0.31	0.28
30	3.02	1.46	0.33	0.46
40	3.31	1.41	0.16	
51	4.70	1.26	0.06	
56	2.55	1.37	0.19	0.28
Coeficiente Alfa de Cronbach			0.44	0.66
n = 506				

Anexo N° 16

Análisis de fiabilidad del subfactor Estatus de la Escala de Satisfacción

Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
9	4.97	1.03	0.60
20	4.96	1.04	0.54
31	4.89	1.26	0.43
41	4.38	1.23	0.52
52	4.26	1.10	0.40
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.73			
n = 506			

Anexo Nº 17

Análisis de fiabilidad del subfactor Calidad de las Relaciones Interpersonales
de la Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida
10	3.82	1.28	0.39
21	4.03	1.39	0.54
32	4.13	1.24	0.56
42	4.08	1.22	0.61
53	3.88	1.21	0.52
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.75			
n = 506			

Anexo Nº 18

Análisis de fiabilidad del subfactor Capacitación y Perfeccionamiento Docente

de la Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida
11	3.93	1.40	0.50
22	3.74	1.30	0.50
33	3.90	1.48	0.55
43	3.87	1.30	0.65
54	3.45	1.51	0.55
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.78			
n = 506			

Anexo Nº 19
Análisis de fiabilidad de la Escala Total de Satisfacción Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida	Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
1	5.13	1.00	0.39	29	4.28	1.36	0.40
2	4.29	1.23	0.60	30	3.02	1.46	0.28
3	5.05	1.02	0.35	31	4.89	1.26	0.39
4	4.40	1.32	0.48	32	4.13	1.24	0.61
5	4.32	1.37	0.49	33	3.90	1.485	0.61
6	3.10	1.49	0.55	34	4.49	1.07	0.35
7	4.10	1.35	0.55	35	4.46	1.12	0.34
8	3.98	1.39	0.45	36	4.08	1.42	0.28
9	4.97	1.03	0.48	37	3.75	1.39	0.56
10	3.82	1.28	0.38	38	2.83	1.45	0.41
11	3.93	1.40	0.50	39	3.02	1.32	- 0.05
12	3.54	1.36	0.32	40	3.31	1.41	0.41
13	3.92	1.37	0.42	41	4.38	1.23	0.38
14	4.03	1.29	0.48	42	4.08	1.22	0.59
15	3.83	1.34	0.60	43	3.87	1.30	0.62
16	3.65	1.39	0.65	44	4.25	1.22	0.31
17	3.09	1.52	0.52	45	4.28	1.16	0.47
18	4.14	1.43	0.58	46	4.64	1.13	0.41
19	4.08	1.38	0.49	47	3.75	1.45	0.60
20	4.96	1.04	0.36	48	3.87	1.39	0.66
21	4.03	1.39	0.57	49	3.25	1.57	0.37
22	3.74	1.30	0.45	50	4.83	1.17	0.29
23	4.98	0.93	0.30	51	2.30	1.26	- 0.11
24	4.42	1.28	0.42	52	4.26	1.10	0.43
25	4.62	1.26	0.25	53	3.88	1.21	0.45
26	4.50	1.27	0.28	54	3.45	1.51	0.54
27	3.47	1.60	0.65	55	3.56	1.50	0.62
28	4.77	1.16	0.37	56	4.45	1.37	- 0.19

Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.93

n = 506

Anexo N° 20
Análisis de fiabilidad de los subfactores de la Escala de Satisfacción Laboral –
Puntajes extremos

Factor	Item	Media	D.E.	Correlación Elemento –total corregida	Coefficiente Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Independencia	1	5,13	1,049	,481	0,727	3
	23	5,10	,973	,612		
	34	4,64	1,176	,569		
Variedad	2	4,35	1,435	,655	0,759	5
	13	3,98	1,572	,428		
	24	4,40	1,457	,530		
	35	4,50	1,193	,499		
	45	4,34	1,320	,547		
Libertad de cátedra	3	5,00	1,179	,542	0,753	5
	14	4,24	1,457	,568		
	25	4,81	1,331	,406		
	36	4,20	1,526	,361		
	46	4,79	1,254	,583		
Línea de carrera	4	4,35	1,555	,577	0,827	5
	15	3,96	1,626	,670		
	26	4,53	1,443	,421		
	47	3,77	1,724	,741		
	55	3,61	1,823	,709		
Reconocimiento y distinciones	5	4,38	1,567	,592	0,885	5
	16	3,74	1,747	,753		
	27	3,72	1,898	,717		
	37	3,72	1,612	,747		
	48	3,90	1,711	,816		
Compensación económica	6	3,20	1,670	,743	0,815	5
	17	3,29	1,753	,691		
	28	4,89	1,287	,363		
	38	2,99	1,593	,702		
	49	3,47	1,779	,537		
Condiciones de trabajo	7	4,21	1,543	,574	0,761	5
	18	4,29	1,644	,636		
	29	4,54	1,415	,454		
	39	2,94	1,415	,568		
	50	4,96	1,223	,310		
Seguridad en el puesto	8	4,07	1,610	,338	0,755	4
	19	4,24	1,608	,467		
	30	3,17	1,723	,647		
	56	4,37	1,578	,568		
	9	5,02	1,129	,693		
Estatus	20	5,01	1,166	,593	0,798	5
	31	5,00	1,330	,615		
	41	4,40	1,391	,609		
	52	4,30	1,250	,413		
	10	3,94	1,416	,509		
Calidad de relaciones interpersonales	21	4,11	1,647	,678	0,855	5
	32	4,25	1,458	,734		
	42	4,11	1,456	,791		
	53	3,81	1,396	,648		
	11	4,10	1,626	,618		
Capacitación y perfeccionamiento docente	22	3,77	1,492	,613	0,861	5
	33	4,11	1,666	,710		
	43	3,85	1,567	,768		
	54	3,49	1,752	,693		

Anexo N° 21

Confiabilidad generalizada de los factores y subfactores de la ESL

Factor	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida	Alfa del factor
Independencia	4.87	0.75	0.46	0.82
Variedad	4.27	0.77	0.70	
Libertad de cátedra	4.48	0.74	0.55	
Línea de carrera	4.01	0.95	0.69	
Reconocimiento y distinciones	3.81	1.03	0.74	
Compensación económica	3.41	0.99	0.60	0.82
Condiciones de trabajo	4.07	0.71	0.66	
Seguridad en el puesto	3.88	0.72	0.44	
Estatus	4.69	0.79	0.52	
Calidad de relaciones interpersonales	3.99	0.90	0.66	
Capacitación y perfeccionamiento	3.78	1.0	0.68	
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.90				

n = 506

Anexo N° 22

Confiabilidad del factor y subfactores Intrínsecos de la ESL

Factor	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida
Independencia	4.87	0.75	0.46
Variedad	4.27	0.77	0.70
Libertad de cátedra	4.48	0.74	0.55
Línea de carrera	4.01	0.95	0.69
Reconocimiento y distinciones	3.81	1.03	0.74
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.82			

n = 506

Anexo N° 23

Confiabilidad del factor y subfactores Extrínsecos de la ESL

Factor	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida
Compensación económica	3.41	0.99	0.60
Condiciones trabajo	4.07	0.71	0.66
Seguridad en puesto	3.88	0.72	0.44
Estatus	4.69	0.79	0.52
Calidad de relaciones interpersonales	3.99	0.90	0.66
Capacitación y perfeccionamiento	3.78	1.0	0.68
Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.82			
n = 506			

Anexo.N° 24

Análisis de la Validez de Constructo de la Escala de Satisfacción Laboral a
través del Análisis Factorial Confirmatorio

Datos	Modelo de 11 Factores	Modelo Saturado	Modelo Independiente
Parámetros	61	77	11
Chi-Cuadrado mínimo	20.35	0.00	20808.32
G. L.	16	0	66
P	0.205		0.000
Chi-cuadrado mínimo/G.L.	1.27		315.29
RMR	0.02		0.79
GFI	0.99	1.00	0.20
AGFI	0.98		0.18
n = 506			

Anexo N° 25

Análisis de fiabilidad del factor I - Presiones sociales derivadas de la labor
educativa en el aula - de la Escala de Presión Laboral

Ítem	Media	D. E	Correlación Ítem – Test Corregida	Ítem	Media	D. E	Correlación Ítem – Test Corregida
22	3.01	1.62	0.70	59	2.90	1.42	0.66
23	2.92	1.83	0.66	60	3.06	1.50	0.71
24	2.90	1.63	0.68	61	3.09	1.45	0.68
26	2.80	1.56	0.70	63	3.00	1.44	0.73
27	3.49	1.60	0.71	66	3.12	1.47	0.70
29	2.94	1.54	0.54	69	3.41	1.49	0.60
30	2.30	1.429	0.65	70	2.85	1.42	0.66
33	2.91	1.46	0.63	71	3.20	1.50	0.69
34	3.45	1.51	0.60	76	3.21	1.44	0.69
35	2.89	1.48	0.59	77	2.79	1.65	0.68
38	3.38	1.61	0.67	78	2.96	1.50	0.74
39	2.78	1.62	0.57	79	3.11	1.49	0.64
49	3.16	1.50	0.64	80	3.35	1.55	0.58
52	2.88	1.517	0.60	81	3.21	1.53	0.71
53	3.34	1.52	0.54	82	2.56	1.64	0.60
54	2.88	1.48	0.63	83	2.75	1.62	0.49
56	2.31	1.41	0.48	84	3.73	1.67	0.57
58	2.75	1.36	0.60				

Alfa de Cronbach = 0.96

n = 506

Ítem	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida	Ítem	Media	D.E.	Correlación Ítem – Test Corregida
1	2.59	1.51	0.41	42	3.43	1.46	0.60
3	1.92	1.20	0.48	43	3.26	1.52	0.63
4	2.79	1.60	0.47	44	3.09	1.37	0.69
5	3.01	1.43	0.56	45	2.62	1.36	0.67
10	3.05	1.48	0.52	46	2.67	1.41	0.68
11	3.54	1.38	0.64	47	2.54	1.40	0.68
15	3.11	1.40	0.59	50	2.75	1.33	0.68
16	2.24	1.38	0.53	51	2.83	1.42	0.58
28	2.34	1.30	0.45	55	3.06	1.42	0.67
31	2.76	1.45	0.56	57	2.96	1.47	0.61
32	2.86	1.50	0.61	72	3.10	1.44	0.65
36	3.14	1.39	0.62	73	2.86	1.38	0.69
37	2.48	1.40	0.57	74	3.15	1.54	0.66
40	2.90	1.45	0.60	75	2.52	1.42	0.54

Alfa de Cronbach = 0.94

n = 506

Anexo Nº 27

Análisis de fiabilidad del factor III (Presiones originadas por la organización administrativa) de la Escala de Presión Laboral

Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida	Ítem	Media	D. E.	Correlación Ítem – Test Corregida
2	3.24	1.48	0.51	21	4.01	1.64	0.61
9	3.99	1.48	0.41	25	3.46	1.64	0.63
12	3.20	1.35	0.52	48	3.78	1.450	0.57
13	3.09	1.45	0.48	62	3.14	1.42	0.56
14	2.98	1.36	0.43	64	3.12	1.48	0.62
17	3.14	1.40	0.64	65	3.40	1.62	0.64
18	3.01	1.27	0.60	67	3.46	1.549	0.60
19	3.20	1.29	0.66	68	3.53	1.56	0.58
20	3.71	1.49	0.65				

Alfa de Cronbach = 0.91

n = 506

Anexo Nº 28

Análisis de fiabilidad del factor IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente) de la Escala de Presión Laboral

Ítem	Media	Desviación Típica	Correlación Ítem – Test Corregida
6	3.59	1.55	0.75
7	3.25	1.534	0.73
8	3.34	1.45	0.74
41	3.10	1.54	0.33

Alfa de Cronbach = 0.81

n = 506

Anexo N° 29

Análisis generalizado de fiabilidad de los factores de la Escala de Presión Laboral

Factor	Desviación		rit
	Media	típica	
Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula	3.01	1.01	0.82
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	3.18	0.99	0.83
Presiones originadas por la presión administrativa	3.38	0.93	0.82
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.32	1.21	0.65
Alfa de Cronbach = 0.90			
n = 506			

Anexo No. 30

Análisis de la Validez de Constructo de la Escala de Presión Laboral a través del Análisis Factorial Confirmatorio

Datos	Modelo de 1	Modelo Saturado	Modelo
	Factor		Independiente
Parámetros	9	10	4
Chi-Cuadrado mínimo	2.48	0.00	1439.22
G. L.	1	0	6
P	0.116		0.000
Chi-cuadrado mínimo/G.L.	2.48		239.87
RMR	0.01	0.000	0.57
GFI	0.99	1.00	0.40
AGFI	0.98		0.37
n = 506			

Anexo N° 31

Tabla de contingencia Nivel de Presión Laboral y Satisfacción Laboral

		SATISFACCION LABORAL			Total
		BAJO	INTERMEDIO	ALTO	
NIVEL DE PRESION LABORAL	BAJO	22	68	61	151
		4.3 %	13.4%	12.1 %	29.8 %
	INTERMEDI	59	89	56	204
	O	11.7 %	17.6 %	11.1 %	40.4 %
	ALTO	72	44	35	151
		14.2 %	8.7 %	6.9 %	29.8 %
Total		153	201	152	506
		30.2 %	39.7 %	30.0 %	100.0%

Chi-cuadrado = 41.900 GL = 4

Anexo N° 32

Tabla de contingencia del nivel de satisfacción laboral por gestión de la universidad

		NIVEL DE SATISFACCIÓN			Total
		BAJO	INTERMEDIO	ALTO	
GESTION	ESTATAL	98	91	23	212
		19.4%	18.0%	4.5%	41.9%
	PARTICULAR	55	110	129	294
		10.9%	21.7%	25.5%	58.1%
Total		153	201	152	506
		30.2%	39.7%	30.0%	100.0%

Chi cuadrado = 75.523 gl 2